Table of Contents

[Principios generales 5](#_Toc147576111)

[Subcontratación 11](#_Toc147576112)

[Relaciones individuales de trabajo 20](#_Toc147576113)

[Disposiciones generales 20](#_Toc147576114)

[Duración de las relaciones de trabajo 23](#_Toc147576115)

[Obra determinada 23](#_Toc147576116)

[Temporada 24](#_Toc147576117)

[Tiempo determinado 24](#_Toc147576118)

[Tiempo indeterminado 24](#_Toc147576119)

[Capacitación inicial 25](#_Toc147576120)

[Periodo a prueba 26](#_Toc147576121)

[Sustitución patronal 27](#_Toc147576122)

[Suspensión de las relaciones de trabajo 28](#_Toc147576123)

[Rescisión de las relaciones de trabajo 30](#_Toc147576124)

[Terminación de las relaciones de trabajo 34](#_Toc147576125)

[Causas de terminación de la relación laboral 34](#_Toc147576126)

[Mutuo consentimiento 34](#_Toc147576127)

[Muerte del trabajador 34](#_Toc147576128)

[Terminación de la obra o vencimiento del termino 34](#_Toc147576129)

[Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador 34](#_Toc147576130)

[Rescisión patronal (despido justificado) 34](#_Toc147576131)

[Rescisión trabajador 34](#_Toc147576132)

[Indemnizaciones 34](#_Toc147576133)

[Que indemnizaciones contempla la Ley 34](#_Toc147576134)

[3 meses 35](#_Toc147576135)

[20 días por año 35](#_Toc147576136)

[Salarios caídos 35](#_Toc147576137)

[Condiciones de trabajo 35](#_Toc147576138)

[Jornada de trabajo 35](#_Toc147576139)

[Generales 36](#_Toc147576140)

[Días de descanso semanales 36](#_Toc147576141)

[Días de descanso obligatorio 37](#_Toc147576142)

[Horas extras 38](#_Toc147576143)

[Supuestos en los que se puede laborar 38](#_Toc147576144)

[Tipos de horas extras (dobles y triples) 38](#_Toc147576145)

[Multas para el patrón en caso de laborar horas extras 38](#_Toc147576146)

[Vacaciones 38](#_Toc147576147)

[Prima vacacional 40](#_Toc147576148)

[Goce y disfrute 40](#_Toc147576149)

[Asignación 40](#_Toc147576150)

[Prescripción 40](#_Toc147576151)

[Salario 40](#_Toc147576152)

[Generales 43](#_Toc147576153)

[Salario por unidad de tiempo (salario por hora) 43](#_Toc147576154)

[Salario por unidad de obra (destajo) 43](#_Toc147576155)

[Salario por comisión (comisionistas, relacionado con el capítulo especial) 43](#_Toc147576156)

[Salario mixto 43](#_Toc147576157)

[Salario diario 44](#_Toc147576158)

[Salario diario integrado 44](#_Toc147576159)

[Salario mínimo 44](#_Toc147576160)

[Salario mínimo general 46](#_Toc147576161)

[Salario áreas geográficas 46](#_Toc147576162)

[Conasami 46](#_Toc147576163)

[Fijación de los salarios mínimos 46](#_Toc147576164)

[Normas protectoras y privilegios del salario 46](#_Toc147576165)

[Derechos del salario 50](#_Toc147576166)

[Pago del salario 50](#_Toc147576167)

[Pago en especie 50](#_Toc147576168)

[Integración del salario 50](#_Toc147576169)

[Descuentos al salario 50](#_Toc147576170)

[PTU 50](#_Toc147576171)

[Comisión 54](#_Toc147576172)

[Procedimiento para determinar 54](#_Toc147576173)

[Derechos de los trabajadores 54](#_Toc147576174)

[Excepciones 54](#_Toc147576175)

[Limites 54](#_Toc147576176)

[Procedimiento para su pago 54](#_Toc147576177)

[Derechos y obligaciones 54](#_Toc147576178)

[Obligaciones de los patrones 54](#_Toc147576179)

[Prohibiciones de los patrones 54](#_Toc147576180)

[Obligaciones de los trabajadores 55](#_Toc147576181)

[Prohibiciones de los trabajadores 55](#_Toc147576182)

[Habitaciones para los trabajadores 56](#_Toc147576183)

[INFONAVIT 56](#_Toc147576184)

[Gastos de previsión social 56](#_Toc147576185)

[Excepción de trabajadores del hogar para participar en el INFONAVIT 56](#_Toc147576186)

[Arrendamiento de habitaciones para los trabajadores 56](#_Toc147576187)

[Capacitación y adiestramiento 56](#_Toc147576188)

[Capacitación 57](#_Toc147576189)

[Adiestramiento 57](#_Toc147576190)

[Comisión mixta 57](#_Toc147576191)

[Planes y programas de capacitación y adiestramiento 57](#_Toc147576192)

[Obligaciones de los patrones 57](#_Toc147576193)

[Obligaciones de los trabajadores 57](#_Toc147576194)

[Relación con el contrato a prueba y capacitación inicial 57](#_Toc147576195)

[Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso 57](#_Toc147576196)

[Derecho de preferencia 57](#_Toc147576197)

[Prima de antigüedad 57](#_Toc147576198)

[Invenciones de los trabajadores 59](#_Toc147576199)

[Trabajo de las mujeres 59](#_Toc147576200)

[Trabajo de menores 61](#_Toc147576201)

[Trabajos especiales 61](#_Toc147576202)

[Confianza 61](#_Toc147576203)

[Buques 62](#_Toc147576204)

[Aeronáuticas 67](#_Toc147576205)

[Jornada 67](#_Toc147576206)

[Excepciones de jornada 67](#_Toc147576207)

[Vacaciones 67](#_Toc147576208)

[Viáticos 67](#_Toc147576209)

[Capacitación y adiestramiento 67](#_Toc147576210)

[Obligaciones especiales 67](#_Toc147576211)

[Ferrocarrileros 67](#_Toc147576212)

[Autotransportes 67](#_Toc147576213)

[Zona federal 67](#_Toc147576214)

[Del campo 67](#_Toc147576215)

[Agentes de comercio 67](#_Toc147576216)

[Deportistas 67](#_Toc147576217)

[Actores y músicos 67](#_Toc147576218)

[A domicilio 67](#_Toc147576219)

[Teletrabajo (home office) 67](#_Toc147576220)

[Personas del hogar 67](#_Toc147576221)

[Minas 67](#_Toc147576222)

[Hoteles restaurantes 67](#_Toc147576223)

[Industria familiar 67](#_Toc147576224)

[Médicos 67](#_Toc147576225)

[Maestros 67](#_Toc147576226)

[Relaciones colectivas 67](#_Toc147576227)

[Coaliciones 67](#_Toc147576228)

[Sindicatos, federaciones y confederaciones 67](#_Toc147576229)

[Contrato colectivo de trabajo 67](#_Toc147576230)

[Contrato Ley 67](#_Toc147576231)

[Reglamento interior de trabajo 67](#_Toc147576232)

[Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo 67](#_Toc147576233)

[Terminación colectiva de las relaciones de trabajo 67](#_Toc147576234)

[Huelgas 67](#_Toc147576235)

[Generales 67](#_Toc147576236)

[Objetivos y procedimientos de huelga 67](#_Toc147576237)

[Riesgos de trabajo 67](#_Toc147576238)

[Accidente de trabajo 68](#_Toc147576239)

[Enfermedad de trabajo 68](#_Toc147576240)

[Incapacidad temporal, permanente, permanente total y parcial 68](#_Toc147576241)

[Indemnizaciones por riesgo de trabajo 68](#_Toc147576242)

[Excepciones 68](#_Toc147576243)

[Obligaciones especiales de los patrones 68](#_Toc147576244)

[Comisión mixta de Seguridad e higiene 68](#_Toc147576245)

[Prescripción 68](#_Toc147576246)

[Competencia y autoridades 68](#_Toc147576247)

[Procuraduría 68](#_Toc147576248)

[Servicio nacional del empleo 68](#_Toc147576249)

[Inspección del trabajo 68](#_Toc147576250)

[CONASAMI 68](#_Toc147576251)

[Procedimiento 68](#_Toc147576252)

[Comisión PTU 68](#_Toc147576253)

[Centro Federal de conciliación y registro laboral 68](#_Toc147576254)

[Centros de conciliación en las entidades federativas y cdmx 68](#_Toc147576255)

[Competencia de los tribunales 68](#_Toc147576256)

[Pre-reforma justicia laboral 68](#_Toc147576257)

[Juntas locales y federales 68](#_Toc147576258)

[Pre-reforma y post reforma 68](#_Toc147576259)

[Diferencias antes y después 68](#_Toc147576260)

[A partir de cuando aplica 68](#_Toc147576261)

[Procedimiento pre-reforma 68](#_Toc147576262)

[Nuevo procedimiento post 2012 68](#_Toc147576263)

[Del procedimiento de conciliación prejudicial 68](#_Toc147576264)

[De los conciliadores, selección de conciliadores 68](#_Toc147576265)

[Derecho procesal del trabajo 69](#_Toc147576266)

[Principios procesales 69](#_Toc147576267)

[Overview del proceso laboral 69](#_Toc147576268)

[Procedimiento ordinario 69](#_Toc147576269)

[Audiencia preliminar 69](#_Toc147576270)

[Audiencia de juicio 69](#_Toc147576271)

[Procedimiento Especial 69](#_Toc147576272)

[Conflictos individuales de seguridad social 69](#_Toc147576273)

[Capacidad, personalidad y legitimación 69](#_Toc147576274)

[Competencias 69](#_Toc147576275)

[Impedimentos y excusas 69](#_Toc147576276)

[Actuación de los tribunales 69](#_Toc147576277)

[Términos procesales 69](#_Toc147576278)

[Notificaciones 69](#_Toc147576279)

[Exhortos 69](#_Toc147576280)

[Incidentes 69](#_Toc147576281)

[Acumulación 69](#_Toc147576282)

[Caducidad 69](#_Toc147576283)

[Pruebas 69](#_Toc147576284)

[Reglas generales 69](#_Toc147576285)

[Confesional 69](#_Toc147576286)

[Documentales 69](#_Toc147576287)

[Testimonial 69](#_Toc147576288)

[Pericial 69](#_Toc147576289)

[Inspección 69](#_Toc147576290)

[Presuncional 69](#_Toc147576291)

[Instrumental 69](#_Toc147576292)

[Elementos aportados por los avances de la ciencia 69](#_Toc147576293)

[Resoluciones laborales 70](#_Toc147576294)

[Leyes conexas 70](#_Toc147576295)

# Principios generales

¿Qué buscan las normas que regulan el trabajo?

Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así́ como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

LFT - Artículo 2

¿Qué se entiende por trabajo digno o decente?

Es el trabajo en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación, 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. 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.

LFT - Artículo 2

¿Qué es la igualdad sustantiva?

Es la igualdad 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.

LFT - Artículo 2

¿Qué se entiende por trabajo?

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así́ como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

LFT - Artículo 3

¿Cuáles son las condiciones laborales discriminatorias?

Cuando se hagan distinciones a los trabajadores por motivos de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

LFT - Artículo 3

¿Se considera discriminación si contrato a una persona con ciertas capacidades, credenciales y experiencia?

No. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

LFT - Artículo 3

¿Qué es el hostigamiento laboral?

Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

LFT - Artículo 3. Bis.

¿Qué es el acoso sexual?

Es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

LFT - Artículo 3. Bis.

¿Qué es el acoso laboral?

Actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

Acuerdo General de Administración Número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité́ de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y El Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación -

Artículo 2, inciso I.

¿Qué es acoso sexual?

Actos o comportamientos de índole sexual, en un evento o en una serie de ellos, que atentan contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de las personas; entre otros: contactos físicos indeseados, insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales, exhibición no deseada de pornografía, o exigencias sexuales verbales o de hecho.

El acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes.

Acuerdo General de Administración Número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité́ de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y El Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación -

Artículo 2, inciso II

¿Qué es chantaje sexual -modalidad del acoso sexual-?

Requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el empleo, cargo o comisión; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un empleo, cargo o comisión.

Acuerdo General de Administración Número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité́ de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y El Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación -

Artículo 2, inciso II, numeral 1)

¿Qué es acoso sexual ambiental -modalidad del acoso sexual-?

Acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe.

Acuerdo General de Administración Número III/2012, del tres de julio de dos mil doce, del Comité́ de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y El Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación -

Artículo 2, inciso II, numeral 2)

¿Cómo puedo prevenir cualquier tipo de violencia sexual a los Derechos Humanos de mis empleados?

La creación de un órgano de control interno para la “prevención de la violación de los Derecho Humanos de los Trabajadores en la Empresa” en su sociedad, con facultades de análisis, determinación, evaluación y conclusión, en una especia de comisión mixta, con fundamento en el Reglamento Interno de Trabajo, puede ser una vía objetiva para conseguir dicha finalidad. Además, este órgano de control interno puede tener las siguientes finalidades:

1. Impartir cursos y capacitaciones sobre la prevención de violaciones a los Derechos Humanos dentro de la empresa, con la posibilidad de expedir una constancia a cada trabajador que tomó el curso. Constancia que servirá de argumentación en caso de un juicio laboral, para demostrar que la empresa es consiente de los posibles problemas que pueden generarse entre los trabajadores y ante ellos, establece un mecanismo de solución interno. Además de que la constancia servirá para demostrar que el trabajador conoce los límites de su actuar para evitar transgredir los Derechos Humanos, así como los pasos a seguir, en caso de que haya sufrido alguna violación a sus Derechos Humanos.
2. Realizar la investigación en caso de que exista una denuncia a la violación de los Derechos Humanos de los trabajadores en la empresa.

\*Propuesta personal\*

¿Se puede impedir que una persona realice un trabajo?

De manera general, no se podrá́ impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siempre y cuando su actividad sea lícita. Sin embargo, de manera particular, estos derechos solo podrá́ vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los derechos de la sociedad.

LFT - Artículo 4.

¿Cuándo se atacan los derechos de terceros?

1. Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por el Tribunal.
2. Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores

LFT - Artículo 4, inciso I.

¿Cuándo se considera que una huelga ofende los derechos de la sociedad?

1. Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468 (derogado).
2. Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

LFT - Artículo 4, inciso II

¿Qué acuerdos privados en materia laboral no producen efectos legales?

1. Contratar a personas adolescentes menores de quince años.
2. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley. Esto es, la duración máxima de la jornada será́: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta (artículo 61 LFT), y, por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.
3. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal.
4. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años.
5. Un salario inferior al mínimo;
6. Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal;
7. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;
8. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café́, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
9. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
10. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
11. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;
12. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
13. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.
14. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y
15. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.

LFT - Artículo 5.

¿Cuáles son los porcentajes de empleados extranjeros que pueden laborar en una empresa?

Máximo 10%. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá́ 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 podrá́ 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.

LFT - Artículo 7.

¿Quién es un trabajador?

Es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

LFT - Artículo 8.

¿Qué se entiende por trabajo?

Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

LFT - Artículo 8.

¿Cuáles son las categorías de trabajador de confianza?

La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto. Se consideran funciones de confianza, las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

LFT - Artículo 9.

¿Quién es un patrón?

Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores. Es importante agregar que, si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será́ también de éstos.

LFT - Artículo 10.

También es considerado patrón quien se beneficia de los servicios prestados por los trabajadores.

LFT - Artículo 12.

¿Qué puestos laborales son considerados representantes del patrón?

Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

LFT - Artículo 11.

# Subcontratación

¿Qué es la subcontratación de personal?

La subcontratación de personal es cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra persona.

LFT - Artículo 12

¿Está permitida la subcontratación de personal?

No, como regla general en México la subcontratación de personal está prohibida, sin embargo, la Ley establece supuestos en los que la subcontratación de personal es permitida.

LFT - Artículo 12

¿Qué son las agencias de empleo o de intermediación en la contratación de personal?

Son personas físicas o morales que brindad servicios para el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros, del personal.

LFT - Artículo 12

¿Las agencias de empleo o de intermediación en la contratación de personal son las patronas de los trabajadores que reclutan, seleccionan, entrenan o capacitan?

No, no se consideran patrones; ya que solamente es patrón quien se beneficia directamente de los servicios de los trabajadores.

LFT - Artículo 12

¿Existen excepciones en la subcontratación para que sea permitida?

Sí, la subcontratación es permitida para servicios o ejecución de obras especializadas que no son parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley; esto es, ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE).

LFT - Artículo 13 y 15

¿En las empresas de un mismo grupo, es posible la subcontratación de servicios o ejecución de obras especializadas?

Sí, siempre y cuando los servicios u obras complementarias o compartidas sean especializados y no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los recibe.

LFT - Artículo 13

¿Qué se entiende por un “grupo empresarial” o empresas de un mismo grupo?

Al conjunto de personas morales organizadas bajo esquemas de participación directa o indirecta del capital social, en las que una misma sociedad mantiene el control de dichas personas morales.

Ley del Mercado de Valores - Artículo 2, fracción X

¿Cómo se formaliza la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas?

Mediante contrato por escrito en el que se señale el objeto de los servicios a proporcionar o las obras a ejecutar, así como el número aproximado de trabajadores que participarán en el cumplimiento de dicho contrato. En el contrato también se deberá identificar el registro y folio de la actividad u obra especializada vigente de la contratista.

LFT - Artículo 14

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Décimo Octavo

¿Qué sucede si el contratista (persona que pone los trabajadores especializados al servicio de otra) incumple con las obligaciones obrero-patronales con sus trabajadores?

La persona física o moral que haya contratado los servicios especializados será responsable solidaria de las obligaciones laborales incumplidas con los trabajadores especializados que haya contratado.

LFT - Artículo 14

¿Qué se requiere para que las personas que ofrecen servicios especializados o ejecuten obras especializadas puedan hacerlo?

Es indispensable que se registren en un padrón público (plataforma digital) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPESE), así como acreditar que están al día con sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

LFT - Artículo 15

¿Puedo verificar qué personas físicas o morales están inscritas en el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPESE)?

Sí, el padrón es público y está disponible en internet: <https://repse.stps.gob.mx/app/>

LFT - Artículo 15

¿Quién debe estar inscrito en el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPESE)?

Las personas físicas o morales que ejecuten servicios especializados o realicen obras especializadas y que para ello proporcionen o pongan a disposición trabajadores propios en beneficio de otra para ejecutar los servicios o realizar las obras especializadas.

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Primero

¿Qué se entiende por servicios u obras especializadas?

Son los elementos o factores distintivos de la actividad que desempeña la contratista, que se encuentran sustentados, entre otros, en recapacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio y experiencia, los cuales aportan valor agregado a la beneficiaria.

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Segundo, fracción VII

¿Quién es la contratista?

La persona física o moral que cuenta con el registro expedido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al que hace referencia el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo y que presta servicios especializados o ejecuta obras especializadas con trabajadores bajo su dependencia a favor de una o más beneficiarias.

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Segundo, fracción III

¿Qué requisitos son necesarios para que las personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas, se puedan registrar en el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPESE)?

1. Requisitar y proporcionar en la plataforma informática la siguiente información:
2. Firma electrónica vigente;
3. Nombre, denominación o razón social en caso de ser persona moral; o apellido paterno, materno y nombre(s) en caso de ser persona física;
4. Nombre comercial;
5. Entidad Federativa;
6. Registro Federal de Contribuyentes;
7. Domicilio: calle o avenida, número exterior, número interior, colonia o fraccionamiento, código postal, localidad, y municipio o alcaldía;
8. Geolocalización;
9. Teléfono(s) fijo(s) y celular(es) y correo(s) electrónico(s);
10. Número del Acta Constitutiva de la empresa, datos de identificación del notario o corredor público que la expidió́, fecha de su protocolización y objeto social (en caso de ser persona moral);
11. Registro Patronal ante el Instituto Mexicano del Seguro Social;
12. Datos del representante legal de la empresa de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas primer apellido, segundo apellido y nombre(s), Teléfono fijo y celular, Identificación Oficial vigente (Credencial para votar, Pasaporte o Cédula Profesional), CURP y correo electrónico (para personas físicas y morales);
13. Afiliación ante el Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.
14. Número total de trabajadores al momento de la solicitud de registro:
    1. Por sexo: # Mujeres y # Hombres
15. Actividad Económica especializada conforme al "Catálogo de actividades para la clasificación de las empresas en el seguro de riegos de trabajo" del Instituto Mexicano del Seguro Social contenido en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización;
16. ñ) Actividad o actividades que desea ser registrada en el padrón, y o) Actividad Económica Preponderante.
17. A la fecha en la que se realice la solicitud de registro, encontrarse al corriente en sus obligaciones fiscales y de seguridad social frente al Servicio de Administración Tributaria, al Instituto Mexicano del Seguro Social y al Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.
18. Establecer con precisión el servicio que desean prestar o el tipo de obra que desean ejecutar. Por cada una de dichas actividades deberán acreditar, bajo protesta de decir verdad, el carácter especializado de las mismas y describir los elementos o factores que dan sustento a este carácter excepcional.

Para acreditar el carácter especializado se aportará información y documentación, conforme a los requerimientos de la plataforma, respecto a: capacitación, certificaciones, permisos o licencias que regulan la actividad, equipamiento, tecnología, activos, capital social, maquinaria, nivel de riesgo, rango salarial promedio, experiencia, entre otros.

Los servicios u obras especializados que deseen registrarse deberán estar contempladas dentro de su objeto social.

1. Las personas físicas o morales que se registren en el Padrón a través de la plataforma electrónica deberán de ingresar en formato PDF o XML los siguientes documentos:
2. Identificación oficial vigente (Credencial para votar, Pasaporte Vigente o Cédula Profesional) de la persona física o del representante legal de la empresa (PDF).
3. Poder Notarial (PDF).
4. Comprobante de nómina (PDF).
5. Acta Constitutiva y el objeto social vigente (PDF).
6. Constancia de inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes (PDF).
7. Registro(s) Patronal(es) ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (PDF).
8. Comprobante de Domicilio (luz, predial, teléfono) (PDF).
9. Último comprobante del Sistema Único de Determinación (SUA) emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (PDF)

La carga de documentos tendrá́ que realizarse en el formato establecido y deberán ser totalmente legibles, en caso contrario dichos documentos no serán tomados en cuenta al momento de su valoración.

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Octavo

¿Qué sucede si solicito mi registro al Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPESE)y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social no responde a la solicitud?

Si la Secretaría no se pronuncia dentro de los 20 días posteriores a la recepción de la solicitud, el solicitante puede requerir una respuesta dentro de los siguientes 3 días. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, se tendrá́ por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar.

LFT - Artículo 15

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Décimo

¿Después de enviar toda la información requerida para la inscripción en el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPESE), se me puede solicitar más datos y documentación?

Sí, la Secretaria a través de la Unidad de Trabajo Digno y sus Unidades Administrativas podrá́ solicitar en cualquier momento información o documentación adicional al solicitante o a cualquier entidad gubernamental o a las empresas beneficiaras de los servicios u obras especializadas para corroborar y validar la información y documentación proporcionada por la empresa solicitante.

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Décimo Primero

¿Cómo puedo constatar que ya estoy inscrito en el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPESE)?

La Secretaría, a través de la Unidad de Trabajo Digno por conducto de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, procederá́ a realizar la inscripción en el Padrón, emitiendo para tal efecto, el aviso de registro correspondiente, el cual se hará́ del conocimiento al solicitante a través de la plataforma del Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPESE).

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Décimo Segundo

¿Qué información contiene el aviso de registro que se realiza ante el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPESE)?

El número de registro; un número de folio por cada servicio u obra de carácter especializado registrado, el nombre del servicio u obra especializada y el nombre de la persona física o moral titular de este.

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Décimo Segundo

¿Cuál es la vigencia del registro que otorga el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPESE)?

Tres años.

LFT - Artículo 15

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Décimo Tercero

¿En qué momento se debe de solicitar la renovación del Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPESE)?

La persona física o moral que se encuentre registrada en el Padrón (REPSE) deberá de tramitar cada tres años la renovación de su registro a través de plataforma informática. La renovación deberá iniciarla dentro del plazo de tres meses anteriores a la fecha en que concluya la vigencia de su registro.

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Décimo Sexto

¿La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, puede realizar inspecciones de trabajo relacionadas con la subcontratación de servicios y obras especializadas?

Sí, los Inspectores Federales del Trabajo podrán solicitar la información y documentación que acredite el cumplimiento de las condiciones generales de trabajo relacionadas con la subcontratación.

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Décimo Tercero-B

¿Qué información me pueden solicitar los Inspectores Federales del Trabajo si presto los servicios u obras especializadas?

1. Que la información proporcionada por las personas físicas o morales en la plataforma del Registro de Prestadoras de Servicios Especializados u Obras Especializadas durante el procedimiento de solicitud de registro coincida con las condiciones reales del centro de trabajo;
2. Que las actividades que se prestan como servicios especializados o de ejecución de obras especializadas no formen parte del objeto social y/o de la actividad económica preponderante de la beneficiaria;
3. Que cuenten con los contratos para la prestación de servicios u obras especializadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo y el Artículo Décimo Octavo de las presentes disposiciones.
4. Que en el centro de trabajo, se dé cumplimiento a las condiciones de trabajo relacionadas con las altas de los trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y que el salario sea pagado conforme a lo determinado en la Ley Federal del Trabajo.

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Décimo Tercero-C, inciso a)

¿Qué información me pueden solicitar los Inspectores Federales del Trabajo si soy beneficiario de los servicios u obras especializadas?

1. Que los trabajadores que se encuentren ejecutando los servicios u obras especializados en el centro de trabajo de la empresa beneficiaria no realicen actividades que formen parte de su objeto social y/o de su actividad económica preponderante;
2. Que los trabajadores de la contratista se encuentren debidamente identificados de conformidad con el Artículo Décimo Séptimo del Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo;
3. Que cuenten con contratos de prestación de actividades especializadas de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 14 de la Ley Federal del Trabajo y el Artículo Décimo Octavo del presente acuerdo.

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Décimo Tercero-C, inciso b)

¿Bajo qué circunstancias la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podría negar la inscripción en el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPESE)?

La Secretaría negará el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los siguientes requisitos:

1. No acreditar el carácter especializado de los servicios u obras;
2. No estar al corriente con las obligaciones fiscales y de seguridad social, esto es, ante el Servicio de Administración Tributaria, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores.
3. Proporcionar información falsa o documentos apócrifos, sin perjuicio de las acciones legales a que haya lugar, o que la documentación cargada en la plataforma no haya sido en el formato establecido o sean ilegibles.
4. Negarse a atender los requerimientos de información o documentación complementaria que sean requeridos por parte de la Secretaría.
5. Se detecte que los datos requisitados en la plataforma resulten diferentes o imprecisos con respecto a los datos e información contenidos en los documentos ingresados.
6. Por advertirse incumplimientos a la Ley Federal del Trabajo en materia de subcontratación; y
7. Por advertirse trabajadores que no se encuentran inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, que existan irregularidades relacionadas con el salario de los trabajadores y/o irregularidades relacionadas con el contrato de prestación del servicio especializado.

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Décimo Cuarto

¿Bajo qué circunstancias la Secretaría del Trabajo y Previsión Social podría cancelar la inscripción en el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPESE)?

La Secretaría cancelará el registro de aquellas personas físicas o morales cuando:

1. Se presenten servicios u obras especializadas no registradas en el Padrón (REPSE);
2. Se presente servicios u obras especializadas que formen parte del objeto social o actividad económica preponderante de la beneficiaria;
3. Existan adeudos por créditos firmes derivados del incumplimiento de obligaciones fiscales y de seguridad social ante el Servicio de Administración Tributaria, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores;
4. Se dejen de cumplir con los requisitos o requerimientos que sirvieron de base para el otorgamiento del registro;
5. Se niegue la atención de cualquier requerimiento de información o documentación que sea requerida por parte de la Secretaría;
6. No se realice la renovación del registro (REPSE) en el plazo establecido de tres años, como lo la señala en el segundo párrafo del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo.
7. Se advierta que los trabajadores no se encuentran inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social, existan irregularidades relacionadas con el salario de los trabajadores y/o irregularidades relacionadas con el contrato de prestación del servicio especializado.

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Décimo Quinto

¿Qué pasa si la Secretaría del Trabajo y Previsión Social advierte un incumplimiento en los requisitos del Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPESE)?

La Secretaría notificará a la persona física o moral respectiva, para que dentro del plazo de cinco días hábiles manifieste lo que a su derecho convenga, y en su caso, resolverá́ lo conducente.

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Décimo Quinto

¿Puedo cancelar, modificar y actualizar mi Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPESE)?

Sí, cualquiera cancelación, modificación o actualización deberá de realizarse a través de la plataforma del Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPSE).

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Décimo Quinto A (cancelación) y B (modificación)

¿Ya que estoy inscrito en el Registro de Prestadores de Servicios Especializados u Obras Especializadas (REPESE), cómo debo de identificar a mis trabajadores?

Las personas físicas o morales que obtengan el registro están obligadas a identificar plenamente a sus trabajadores mediante la imagen, nombre, gafete o código de identidad que vincule a dichos trabajadores con la empresa que presta el servicio especializado o ejecuta la obra especializada durante el desarrollo de sus labores en las instalaciones de la empresa que contrata los servicios.

Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo - Artículo Décimo Séptimo

# Relaciones individuales de trabajo

## Disposiciones generales

**Definición de empresa**

¿Para las normas de trabajo, que se entiende por empresa?

De conformidad con el artículo 16, de la Ley Federal del Trabajo, empresa es 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.

LFT – Artículo 16

**Definición de relación de trabajo**

¿Qué se entiende por relación de trabajo?

De conformidad con el artículo 20, de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea el acto que le dé origen.

LFT – Artículo 20

**Definición de contrato individual de trabajo**

¿Qué se entiende por contrato individual de trabajo?

De conformidad con el artículo 20, de la Ley Federal del Trabajo, es el contrato individual de trabajo es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, cualquiera que sea su forma o denominación.

LFT – Artículo 20

**Edad mínima para trabajar**

¿Cuál es la edad mínima para trabajar?

De conformidad con los artículos 22 y 22 Bis, de la Ley Federal del Trabajo, los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios, con la autorización de quien ejerza su patria potestad y cuando hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

LFT – Artículo 22 y 22 Bis

**Condiciones de trabajo mínimas**

¿Cuáles son las condiciones de trabajo que debe de contener el contrato individual de trabajo?

De conformidad con los artículos 24 y 25, de la Ley Federal del Trabajo, a falta de contratos colectivos aplicables, se harán dos ejemplares del contrato individual en los que conste:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
2. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
3. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;
4. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
5. La duración de la jornada;
6. La forma y el monto del salario;
7. El día y el lugar de pago del salario;
8. La indicación de que el trabajador será́ capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y
9. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.
10. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencial.

LFT – Artículos 24 y 25

¿Qué pasa si el trabajado no tiene contrato laboral?

De conformidad con el artículo 26, de la Ley Federal del Trabajo, la falta de contrato privado no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.

LFT – Artículo 26

¿Qué se requiere para que un trabajador mexicano contratado en México pueda realizar su trabajo fuera del país?

De conformidad con el artículo 28, de la Ley Federal del Trabajo Artículo, para 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 de acuerdo con las reglas previstas en el artículo 25 de la Ley Federal del Trabajo y además deberán establecer que: a) Los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante; 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 podrán 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 señalará́ en el contrato de trabajo domicilio dentro de la república. III. El contrato de trabajo será́ sometido a la aprobación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para su aprobación. En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante dicho Centro el otorgamiento de la fianza o la 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. V. Una vez que el patrón comprueba ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que esta hubiere determinado.

LFT – Artículo 28

¿Los menores de dieciocho años pueden trabajar en el extranjero?

De conformidad con el artículo 29, de la Ley Federal del Trabajo, de manera general no. Ya que está prohibido el empleo de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la república. Sin embargo, de manera particular, si pueden trabajar cuando se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y de trabajadores especializados.

LFT – Artículo 29

¿Cuál es la finalidad de los contratos de trabajo?

De conformidad con el artículo 31, de la Ley Federal del Trabajo, obligar a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

LFT – Artículo 31

¿Qué sucede si un trabajador incumple las normas de trabajo?

De conformidad con el artículo 32, de la Ley Federal del Trabajo, si un trabajador incumple las normas de trabajo solo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

LFT – Artículo 32

¿Qué requieren para ser válidos los convenios y liquidaciones?

De conformidad con el artículo 33, de la Ley Federal del Trabajo, los convenio o liquidación para ser válidos deberán hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Los convenio o liquidación debrán ser ratificados ante los Centros de Conciliación o el juez laboral según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

LFT – Artículo 33

¿Qué sucede cuando un convenio celebrado entre el trabajador y el patrón no es ratificado ante los Centros de Conciliación o el juez laboral según corresponda?

De conformidad con el artículo 33, de la Ley Federal del Trabajo, cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el el juez laboral, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, sin embargo, el resto de las cláusulas convenidas conservará su valor.

LFT – Artículo 33

¿Cuáles son las reglas que se deben de observar cuando se afecten los derechos de los trabajadores a través de la celebración de un convenio entre el patrón y el sindicato?

De conformidad con el artículo 34, de la Ley Federal del Trabajo, en los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya; II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437 de la Ley Federal del Trabajo. Esto es, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

LFT – Artículo 34

## Duración de las relaciones de trabajo

**Duración de las relaciones de trabajo**

¿Cuáles son los tipos de relaciones de trabajo?

De conformidad con el artículo 35, de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá́ estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será́ por tiempo indeterminado.

LFT – Artículo 35

¿Qué tipo de contratos se pueden celebrar para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas?

De conformidad con el artículo 38, de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones de trabajo vinculadas a las minas pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

LFT – Artículo 38

¿Ya terminó la vigencia de mi contrato, la empresa me puede recontratar?

¿Como saber si la naturaleza del trabajo continua vigente?

¿Cómo se calculan las prestaciones si solo labore 3 meses de acuerdo con mi contrato?

### Obra determinada

¿Cuándo es posible celebrar un contrato de obra determinada?

De conformidad con el artículo 36, de la Ley Federal del Trabajo, un contrato de obra determinada únicamente puede estipularse cuando su naturaleza así lo exija. Como ejemplo, aplican los contratos de construcción para una casa, un edificio, un centro comercial.

LFT – Artículo 36

### Temporada

### Tiempo determinado

¿Cuándo es posible celebrar un contrato de tiempo determinado?

De conformidad con el artículo 37, de la Ley Federal del Trabajo, un contrato de tiempo determinado únicamente puede celebrarse cuando:

1. Lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar. Como ejemplo, aplican los contratos para trabajadores que laboren únicamente durante la temporada de vacaciones de verano, entre otros.
2. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador. Como ejemplo, aplican los contratos para trabajadores que van a sustituir a un trabajador que se encuentra en una incapacidad temporal por accidente o enfermedad, también aplican cuando una trabajadora solicita su periodo de maternidad.
3. En los demás casos previstos por esta Ley. Este supuesto abierto se vincula con el artículo 38, de la Ley Federal del Trabajo, en el que se prevé una relación de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas.

LFT – Artículo 37 y 38

¿Qué sucede cuando hay un contrato determinado y subsiste la materia del trabajo?

De conformidad con el artículo 39, de la Ley Federal del Trabajo, si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

LFT – Artículo 39

¿Mi empresa me puede hacer firmar más de un contrato por tiempo determinado?

¿Qué sucede si me hacen firmar contratos por tiempo determinado cada tres meses?

¿Qué prestaciones me corresponden si firme un contrato por tiempo determinado?

¿Me corresponde indemnización si tenía un contrato por tiempo determinado y ya termino la vigencia?

¿Se considera despido injustificado si no me renuevan mi contrato por tiempo determinado?

¿Me corresponde el pago de prestaciones una vez concluido mi contrato por tiempo determinado?

### Tiempo indeterminado

¿Cuáles son las formas en que se pueden pactar las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado?

De conformidad con el artículo 39-F, de la Ley Federal del Trabajo, las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, y de manera particular podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año. Es importante precisar que los trabajadores que presten servicios bajo la modalidad de tiempo indeterminado para labores discontinuas tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

LFT – Artículo 39-F

### Capacitación inicial

¿Qué se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial?

De conformidad con el artículo 39-B, de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

LFT – Artículo 39-B

¿Cuál es la duración de la relación de trabajo para capacitación inicial?

De conformidad con el artículo 39-B, de la Ley Federal del Trabajo, la vigencia de la relación de trabajo para capacitación inicial, tendrá́ una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses solo 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.

LFT – Artículo 39-B

¿Qué derechos tienen los trabajadores durante la capacitación inicial?

De conformidad con el artículo 39-B, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores durante la capacitación inicial disfrutaran del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñen.

LFT – Artículo 39-B

¿Qué sucede cuando termina la capacitación inicial?

De conformidad con el artículo 39-B, de la Ley Federal del Trabajo, al término 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, así́ como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará́ por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

LFT – Artículo 39-B

### Periodo a prueba

¿Cuándo se puede establecer un periodo de prueba para los trabajadores previo a su contratación definitiva?

De conformidad con el artículo 40, de la Ley Federal del Trabajo, podrá establecerse un periodo a prueba en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días. Este periodo no podrá́ exceder de treinta días y su único fin es el de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

LFT – Artículo 39-A

¿Se puede extender el período a prueba de los trabajadores?

De conformidad con el artículo 39-A, de la Ley Federal del Trabajo, sí se puede extender el período a prueba de los trabajadores con ciertas condiciones. La extensión del periodo solo podrá́ ampliarse hasta por ciento ochenta días, solo 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.

LFT – Artículo 39-A

¿Qué derechos tienen los trabajadores durante el período a prueba?

De conformidad con el artículo 39-A, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores durante el período a prueba disfrutaran del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñen.

LFT – Artículo 39-A

¿Qué sucede cuando termina el período a prueba?

De conformidad con el artículo 39-A, de la Ley Federal del Trabajo, al término del periodo a 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, assí́ como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará́ por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

LFT – Artículo 39-A

¿Se pueden prorrogar los períodos a prueba y de capacitación inicial?

De conformidad con el artículo 39-D, de la Ley Federal del Trabajo, los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables. Tampoco podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva períodos de prueba o de capacitación inicial, dentro de una misma empresa o establecimiento, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

LFT – Artículo 39-D

¿Qué sucede cuando terminan los períodos a prueba o de capacitación inicial y subsiste la relación de trabajo?

De conformidad con el artículo 39-E, de la Ley Federal del Trabajo, si concluyen los períodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, esta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad de los trabajadores.

LFT – Artículo 39-E

¿Si aplico para una nueva vacante, me pueden aplicar un periodo a prueba?

¿Es legal que me apliquen más de un periodo a prueba?

¿Me pueden correr si no pase el periodo a prueba?

¿Cuál es la diferencia entre periodo a prueba y capacitación inicial?

En la empresa en la que trabajo dicen que es común que primero te contraten para capacitación inicial y posteriormente aplique un periodo a prueba, ¿dicha práctica es legal?

¿Cuál es el tiempo mínimo para que un trabajador preste sus servicios?

De conformidad con el artículo 40, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año. Es importante aclarar que no existe una sanción si el trabajador decide renunciar previo a este período. Esta norma está más enfocada en brindar un mínimo de seguridad al patrón sobre la temporalidad en que su trabajador deberá desempeñar su servicio.

LFT – Artículo 40

## Sustitución patronal

¿Qué sucede cuando hay una substitución patronal?

De conformidad con el artículo 41, de la Ley Federal del Trabajo, la sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será́ solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste período, subsistirá́ únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

LFT – Artículo 41

¿Que características fundamentales tiene la sustitución patronal?

Los derechos y deberes integrantes de las relaciones jurídico-laborales solamente se pueden traspasar de un patrón a otro, pero nunca de un Empleado a otro. Para que opere, no es necesaria la conformidad del Empleado. Debe haber transmisión de bienes afectos a explotación, con ánimo de continuarla.

¿A quién se considera patrón sustituto?

¿A quién se considera patrón sustituido?

¿Cuáles es la principal consecuencia de la sustitución patronal?

La principal consecuencia de la sustitución patronal radica en que no se afectan las relaciones de trabajo de la Empresa o del Establecimiento, esto es, los derechos y obligaciones patronales de las relaciones de trabajo se transfieren sin cambio alguno al patrón sustituto.

¿En qué momento inicia el término de los seis meses de la responsabilidad solidaria cunado hay una sustitución patronal?

De conformidad con el artículo 41, de la Ley Federal del Trabajo, el término de seis meses, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

LFT – Artículo 41

¿Qué requiere realizar para que la sustitución patronal surta sus efectos?

De conformidad con el artículo 41, de la Ley Federal del Trabajo, para que surta efectos la sustitución patronal deberán transmitirse los bienes objeto de la empresa o establecimiento al patrón sustituto.

LFT – Artículo 41

## Suspensión de las relaciones de trabajo

¿Cuáles son las causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador ni para el patrón?

De conformidad con el artículo 42, de la Ley Federal del Trabajo, las causas son:

1. La enfermedad contagiosa del trabajador;
2. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
3. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá́ éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
4. El arresto del trabajador;
5. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución Federal, los cuales son: el de las armas y los jurados, así́ como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución, referente a la obligación de alistarse y servir en los cuerpos de reserva para defender la Patria;
6. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;
7. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador;
8. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, y
9. La licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, que es para que las madres o padres trabajadores asegurados puedan cuidar de su hijo diagnosticado con cáncer por el IMSS. La licencia expedida por el Instituto al padre o madre trabajador asegurado, tendrá́ una vigencia de uno y hasta veintiocho días. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años sin que se excedan trescientos sesenta y cuatro días de licencia, mismos que no necesariamente deberán ser continuos.

LFT – Artículo 42

¿Qué sucede cuando la autoridad competente emite una declaratoria de contingencia sanitaria y se establezca la suspensión de las relaciones laborales?

De conformidad con los artículos 42 Bis, 427, fracción VII y 429, fracción IV la Ley Federal del Trabajo, el patrón no requerirá́ aprobación o autorización del juez laboral para suspender las labores y estará́ obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión. La indemnización no podrá exceder de un mes.

LFT – Artículo 42 Bis

¿Cuándo surten los efectos en la suspensión de la relación laboral?

De conformidad con el artículo 43, de la Ley Federal del Trabajo, los efectos de la suspensión surten efectos en función de los siguientes supuestos:

1. En relación con el artículo 42, fracciones I y II, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa (fracción I) o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo (fracción II), hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo, esto es, de un período de cincuenta y dos semanas, de conformidad con el artículo 96 de la Ley del Seguro Social;
2. En relación con el artículo 42, fracciones III (prisión preventiva) y IV (arresto), desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo;
3. En relación con el artículo 42, fracciones V (cargos de las armas y los jurados, así́ como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta) y VI (representantes ante los organismos estatales), desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años;
4. En relación con el artículo 42, fracción VII (falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos), desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses;
5. En relación con el artículo 42 fracción VIII (conclusión de temporada), desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente.

LFT – Artículo 43

¿Terminada la suspensión de labores, en qué día deben de regresar los trabajadores a trabajar?

De conformidad con el artículo 45, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores deben regresar a laborar:

1. En los casos del artículo 42, fracciones I (enfermedad contagiosa), II (incapacidad temporal no profesional), IV (arresto) y VII (falta de documentos), al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y
2. En los casos de las fracciones III (prisión preventiva), V (desempeño de cargos públicos) y VI (representante de organismos estatales) del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

LFT – Artículo 45

## Rescisión de las relaciones de trabajo

¿En qué momento el trabajador o el patrón podrá́ rescindir la relación laboral sin incurrir en responsabilidad?

De conformidad con el artículo 46, de la Ley Federal del Trabajo, en cualquier momento siempre que exista una causa justificada.

LFT – Artículo 46

¿Cuáles son las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón?

De conformidad con el artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, el patrón puede rescindir la relación laboral cuando:

1. El trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado engañe al patrón 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;
2. El trabajador, durante sus labores, incurra 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;
3. El trabajador cometa en contra de alguno de sus compañeros, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;
4. El trabajador, fuera del servicio, cometa en contra del patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
5. El trabajador, ocasione intencionalmente perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;
6. El trabajador ocasione los perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo, siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;
7. El trabajador comprometa por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
8. El trabajador cometa actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;
9. El trabajador revele los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, en perjuicio de la empresa;
10. El trabajador tenga más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;
11. El trabajador desobedezca al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;
12. El trabajador se niegue a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;
13. El trabajador concurra a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;
14. Exista sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43, que es de dos meses.

LFT – Artículo 47

¿Qué debe de realizar el patrón si el trabajador cometió una conducta que amerita su despido justificado?

De conformidad con el artículo 47, de la Ley Federal del Trabajo, el patrón deberá dar un aviso por escrito al trabajador en el momento del despido justificado o al juez laboral dentro de los siguientes cinco días hábiles, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal, en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.

LFT – Artículo 47

¿Qué sucede si el trabajador demanda al patrón por haber sido despedido injustificadamente y no existe un arreglo conciliatorio?

De conformidad con el artículo 48, de la Ley Federal del Trabajo, si el patrón en el juicio correspondiente no comprueba la causa de la rescisión que justifique el despido, el trabajador tendrá́ derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, indemnización de tres meses de salario o reinstalación en el trabajo, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses. Si transcurrieron los doce meses y no ha concluido el procedimiento laboral o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, también se pagarán al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago.

LFT – Artículo 48

¿En qué supuestos el patrón esta eximido de reinstalar al trabajador a pesar de haberlo despedido injustificadamente?

De conformidad con el artículo 49, de la Ley del Trabajo, el patrón podrá no reinstalar en su puesto de trabajo a los trabajadores despidos injustificadamente cuando:

1. Se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;
2. Si comprueba ante el juez laboral que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y el juez laboral estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;
3. En los casos de trabajadores de confianza;
4. En el trabajo del hogar, y
5. Cuando se trate de trabajadores eventuales.

LFT – Artículo 49

¿El patrón cómo deberá indemnizar a los trabajadores que no quiera reinstalar y que hayan sido despedidos injustificadamente?

De conformidad con el artículo 50, de la Ley Federal del Trabajo, el patrón deberá indemnizar, además del pago de los tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, conforme el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, a los trabajadores despedidos injustificadamente y no reinstalados, con base en los siguientes supuestos:

1. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;
2. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá́ en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

LFT – Artículo 50

¿Cuáles son las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador?

De conformidad con el artículo 51, de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador puede rescindir la relación laboral cuando:

1. El patrón, o en su caso, la agrupación patronal engañe al trabajador al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones de este. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;
2. El patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, incurra en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos;
3. El patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, incurra en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
4. El patrón reduzca el salario del trabajador;
5. No reciba el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
6. Sufra perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
7. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;
8. El patrón comprometa, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y
9. Le sean exigido la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador.

LFT – Artículo 51

¿Qué debe de hacer el trabajador cuando se actualice alguna de las causas justificadas para rescindir la relación laboral?

De conformidad con el artículo 52, de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador podrá́ separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo y tendrá́ derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50 de la Ley del Trabajo.

LFT – Artículo 52

## Terminación de las relaciones de trabajo

¿Cuáles son las causas de terminación de la relación laboral?

De conformidad con el artículo 53, de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo se termina cuando:

1. Existe un mutuo consentimiento de las partes;
2. Muere el trabajador;
3. Termina la obra o el vencimiento del término o inversión del capital, o ya no sea posible explotar la mina de conformidad con los artículos 36, 37 y 38 de la Ley Federal del Trabajo;
4. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, haga imposible la prestación del trabajo; y
5. Los casos a que se refiere el artículo 434, de la Ley Federal del Trabajo, los cuales se refieren a: 1. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos; 2. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; 3. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva; 4. No sea posible explorar la mina; y, 5. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

LFT – Artículo 53

### Causas de terminación de la relación laboral

Art 53

### Mutuo consentimiento

### Muerte del trabajador

### Terminación de la obra o vencimiento del termino

Efectos de la terminación

### Incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador

Efectos de la terminación vincular con artículo 54

Subrogación de obligaciones por el IMSSS

### Rescisión patronal (despido justificado)

### Rescisión trabajador

## Indemnizaciones

### Que indemnizaciones contempla la Ley

Artículo 54.- En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

### 3 meses

### 20 días por año

### Salarios caídos

# Condiciones de trabajo

Disposiciones generales

## Jornada de trabajo

¿Qué se entiende por jornada de trabajo?

De conformidad con el artículo 58, de la Ley Federal del Trabajo, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

LFT – Artículo 58

¿Cuáles son las jornadas de trabajo?

De conformidad con el artículo 59, de la Ley Federal del Trabajo, existen tres tipos de jornadas laborales:

1. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.
2. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.
3. Jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

LFT – Artículo 60

¿Cuál es la duración máxima de cada jornada?

De conformidad con el artículo 60, de la Ley Federal del Trabajo, la duración máxima de cada jornada será́: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

LFT – Artículo 61

¿Cuál es el descanso mínimo que debe tener un trabajador durante su jornada?

De conformidad con el artículo 63, de la Ley Federal del Trabajo, durante la jornada continua de trabajo se concederá́ al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

LFT – Artículo 63

¿Qué implicaciones hay, si el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas?

De conformidad con el artículo 64, de la Ley Federal del Trabajo, si el trabajador no puede salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comida, el tiempo correspondiente le será́ computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

LFT – Artículo 64

¿Qué sucede cuando la jornada laboral se prolonga?

En que supuestos se puede extender la jornada laboral?

De conformidad con los artículos 64, 65, 66, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo, existen tres supuestos en los que legalmente se puede prolongar la jornada laboral:

1. Existe un siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá́ prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males. Las horas de trabajo excedentes, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Cuando la jornada de

La jornada de trabajo se prolonga por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana, cada hora de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

1. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

LFT – Artículos 64 a 68

Como se calcula el pago de horas extras?

Cual es el máximo legal de horas extras que puede laborar un trabajador?

¿Cuál es la sanción si el trabajador excede las horas de la jornada laboral?

De conformidad con el artículo 994, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, se impondrá una multa de 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización (UMA), esto es, de $5,187 a $25,935. La UMA para el 2023 es de $103.74.

LFT – Artículo 994, fracción I.

### Generales

Tipos de jornada (diurna, nocturna, mixta)

Se pueden rolar las jornadas

Cuando el patrón puede cambiar la jornada

## Días de descanso semanales

¿Cuántos días de descanso semanal debe tener un trabajador?

De conformidad con el artículo 69, de la Ley Federal del Trabajo, por cada seis días de trabajo el trabajador disfrutara de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

LFT – Artículo 69

¿Cómo aplican los días de descanso cuando el trabajo requiera una labor continua?

De conformidad con el artículo 70, de la Ley Federal del Trabajo, en los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal. Se entiende trabajo continuo aquél que por su propia naturaleza o características es necesarios que se realice de manera permanente sin poder suspenderlo, ya que de interrumpir la labor, se podría generar una afectación grave a los beneficiarios del servicio, a la producción o la economía.

LFT – Artículo 70

¿Qué día de la semana es el de descanso semanal?

De conformidad con el artículo 71, de la Ley Federal del Trabajo, se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

LFT – Artículo 71

¿Qué sucede cuándo el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones?

De conformidad con el artículo 72, de la Ley Federal del Trabajo, cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá́ derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso semanal, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

LFT – Artículo 72

¿Qué ocurre cuando un trabajador presta sus servicios en sus días de descanso semanal?

De conformidad con el artículo 73, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso semanal. Si se quebranta esta disposición, esto es, si trabajan en sus días de descanso, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

LFT – Artículo 73

## Días de descanso obligatorio

¿Cuáles son los días de descanso obligatorio en México?

De conformidad con el artículo 74, de la Ley Federal del Trabajo, en México los días de descanso obligatorio son:

I. El 1o. de enero; II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; IV. El 1o. de mayo; V. El 16 de septiembre; VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre; VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal; VIII. El 25 de diciembre, y IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

LFT – Artículo 74

¿Qué sucede cuando un trabajador presta servicios en un día de descanso obligatorio?

De conformidad con el artículo 75, tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado, es decir, el día de descanso obligatorio se paga al triple.

LFT – Artículo 75

¿Son lo mismo los días de descanso semanal a los días de descanso obligatorio?

De conformidad con los artículos 73 y 75, de la Ley Federal del Trabajo, no son los mismo. El descanso semanal, está encaminado a brindarle un descanso al trabajador de al menos un día por su labor durante la semana, en cambio, el descanso obligatorio previsto por la propia ley se refiere al derecho de los trabajadores de poder celebrar acontecimientos relevantes para la nación mexicana. Es importante precisar que ambos tipos de días de descanso, si son trabajados deberán ser remunerados con el pago del doble del salario; esto es, se deberá pagar el salario ordinario del trabajador más el doble de este.

LFT – Artículos 73 y 75

Que sucede cuando se labora en

Cuanto tiene que pagar el patrón

Como se calcula

### Horas extras

### Supuestos en los que se puede laborar

Como se registran las horas extras

Que pasa si no hay un control de horas extras

Integran salario las horas extras?

### Tipos de horas extras (dobles y triples)

### Multas para el patrón en caso de laborar horas extras

## Vacaciones

¿Cuántos días de vacaciones tiene derecho un trabajador?

De conformidad con el artículo 76, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá́ ser inferior a doce días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinte, por cada año subsecuente de servicios. A partir del sexto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

LFT – Artículo 76

¿Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tienen derecho a un período anual de vacaciones?

De conformidad con el artículo 77, de la Ley Federal del Trabajo, sí, los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

LFT – Artículo 77

¿Los trabajadores cómo pueden emplear sus días de vacaciones?

De conformidad con el artículo 78, de la Ley Federal del Trabajo, la persona trabajadora disfrutará de los días de sus vacaciones de manera continua.

LFT – Artículo 78

¿Es posible compensar o canjear las vacaciones de los trabajadores por una remuneración?

De conformidad con el artículo 79, de la Ley Federal del Trabajo, no podrán compensarse las vacaciones de una persona trabajadora con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá́ derecho a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

LFT – Artículo 79

¿Cuál es la prima vacacional mínima a que tienen derecho los trabajadores durante sus vacaciones?

De conformidad con el artículo 80, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones, es decir, el trabajador tendrá derecho a recibir un 25 por ciento de su salario respecto de los días en los que disfrute sus vacaciones.

LFT – Artículo 80

¿En qué momento los trabajadores podrán gozar de sus vacaciones?

De conformidad con el artículo 81, de la Ley Federal del Trabajo, las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.

LFT – Artículo 81

¿Qué sucede cuando un trabajador no toma sus vacaciones?

De conformidad con los artículos 81 y 516, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que cumplieron un año de trabajo deben de gozar de sus vacaciones dentro de los siguientes 6 meses. Si en este período el trabajador no tomó vacaciones, tendrá un año más para exigir este derecho ante un juez laboral, esto significa que el trabajador tiene 18 meses para tomar vacaciones.

LFT – Artículos 81 y 516

¿Qué sucede si el trabajador no exige sus vacaciones ante el juez laboral?

De conformidad con los artículos 81 y 516, de la Ley Federal del Trabajo, si transcurrió un año a partir de que el trabajador tenía derecho a vacaciones y no exigió su derecho a vacaciones, se considera que su derecho a tener vacaciones prescribió, esto significa que el patrón ya no está obligado a otorgarle vacaciones.

LFT – Artículos 81 y 516

¿Puede tener prima vacacional a pesar de no tener vacaciones?

De conformidad con los artículos 80 y 81, de la Ley Federal del Trabajo, no es posible acceder a una prima vacacional si no se gozó el derecho a vacaciones, ya que la prima se paga justo por el tiempo en que el trabajador se encuentra de vacaciones.

LFT – Artículos 80 y 81

¿Si prescribe el derecho a tener vacaciones, también prescribe el derecho a obtener la prima vacacional?

De conformidad con los artículos 80 y 516, de la Ley Federal del Trabajo, sí, también prescribe el derecho a obtener una prima vacacional en el mismo período en el que prescriben las vacaciones, esto es, un período de 18 meses a partir del momento en que el trabajador tenga derecho a vacaciones.

¿Es obligación de los patrones entregar una constancia anual en la que precise la antigüedad de los trabajadores y con base en ella, el período de vacaciones que les corresponde?

De conformidad con el artículo 81, de la Ley Federal del Trabajo, sí, los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

LFT – Artículo 81

Adicionar temas de prescripción de vacaciones son 2 o 3 preguntas

### Prima vacacional

### Goce y disfrute

### Asignación

### Prescripción

## Salario

¿Qué se entiende por salario?

De conformidad con el artículo 82, de la Ley Federal del Trabajo, el salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

LFT – Artículo 82

¿Cómo puede fijarse el pago de salario?

De conformidad con el artículo 83, de la Ley Federal del Trabajo, el salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá́ específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador no menor al mínimo legal, así́ 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 será́ 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 hará́ 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 pondrá́ a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

LFT – Artículo 83

Que se entiende por unidad de tiempo?

Como se calcula el salario por unidad de tiempo?

Normas protectoras del salario

¿Cómo se integra el salario?

De conformidad con el artículo 84, de la Ley Federal del Trabajo, el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

LFT – Artículo 84

¿Cuáles son las características esenciales del salario?

De conformidad con el artículo 85, de la Ley Federal del Trabajo, el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo, de conformidad con los artículos 90 a 97 de la Ley Federal del Trabajo.

LFT – Artículo 85

¿Cuáles son las consideraciones valorativas para fijar el importe del salario?

De conformidad con el artículo 85, de la Ley Federal del Trabajo, para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

LFT – Artículo 85

¿Cómo se retribuye el salario por unidad de obra?

De conformidad con el artículo 85, de la Ley Federal del Trabajo, en el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que, para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

LFT – Artículo 85

¿Cómo se garantiza el principio de igualdad salarial?

De conformidad con el artículo 86, de la Ley Federal del Trabajo, a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

LFT – Artículo 86

¿Cuándo y cómo se debe de pagar el aguinaldo?

De conformidad con el artículo 87, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que tengan un año cumplido de servicios tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

LFT – Artículo 87

¿Cómo se debe de pagar el aguinaldo de los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicio?

De conformidad con el artículo 87, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores que o hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

LFT – Artículo 87

¿Cuáles son los plazos para pagar el salario?

De conformidad con el artículo 88, de la Ley Federal del Trabajo, Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

LFT – Artículo 88

¿Cómo se determina el monto a pagar cuando deba indemnizarse a un trabajador?

De conformidad con el artículo 89, de la Ley Federal del Trabajo, para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84, de la Ley Federal del Trabajo, las cuales son: pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

LFT – Artículo 89

¿Cómo se determina el monto a pagar cuando se deba indemnizar a un trabajador que recibe su salario por unidad de obra o que su salario es variable?

De conformidad con el artículo 89, de la Ley Federal del Trabajo, en los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho a la indemnización. Si en ese lapso -treinta días- hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

LFT – Artículo 89

¿Cómo se determina el monto a pagar cuando deba indemnizarse a un trabajador que recibe su salario semanal y mensualmente?

De conformidad con el artículo 89, de la Ley Federal del Trabajo, Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá́ entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario promedio.

LFT – Artículo 89

Que es

¿Como se calcula el salario diario?

¿Que es el salario diario integrado?

Cual es la función del salario diario integrado?

Cual es la función del salario diario integrado?

Que es el salario base de cotización?

Como se calcula el salario base de cotizacvion?

Cual es la función del salario base de cotización?

Existe alguna norma protectora, respecto del salario por hora?

### Generales

Que es salario

### Salario por unidad de tiempo (salario por hora)

### Salario por unidad de obra (destajo)

### Salario por comisión (comisionistas, relacionado con el capítulo especial)

### Salario mixto

Salario base mas comisiones

### Salario diario

### Salario diario integrado

Artiuclo 143

## Salario mínimo

¿Qué se entiende por salario mínimo?

De conformidad con el artículo 90, de la Ley Federal del Trabajo, el salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo la persona trabajadora por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

LFT – Artículo 90

¿Qué es lo que el salario mínimo debe de satisfacer económicamente?

De conformidad con el artículo 90, de la Ley Federal del Trabajo, el salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de una o un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de las y los hijos. Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de toda persona trabajadora a la obtención de satisfactores. La fijación anual de los salarios mínimos, o la revisión de estos, nunca estará́ por debajo de la inflación observada durante el periodo de su vigencia transcurrido.

LFT – Artículo 90

¿Qué tipos de salarios mínimos existen?

De conformidad con el artículo 91, de la Ley Federal del Trabajo, los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

LFT – Artículo 91

¿A quiénes aplican los salarios mínimos generales?

De conformidad con el artículo 92, de la Ley Federal del Trabajo, los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

LFT – Artículo 92

¿A quiénes aplican los salarios mínimos profesionales?

De conformidad con el artículo 93, de la Ley Federal del Trabajo, los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias aéreas geográficas de aplicación.

LFT – Artículo 93

¿Qué organismo determina los salarios mínimos?

De conformidad con el artículo 94, de la Ley Federal del Trabajo, los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá́ auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones. El nombre de la comisión es Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami).

LFT – Artículo 94

¿Quiénes integran la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami)?

De conformidad con los artículos 94 y 95, de la Ley Federal del Trabajo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, esto significa, por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno.

LFT – Artículos 94 y 95

¿Cómo se establece el salario mínimo general por áreas geográficas?

De conformidad con el artículo 96, de la Ley Federal del Trabajo, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

LFT – Artículo 96

¿El salario mínimo puede ser objeto de compensación, descuento o reducción?

De conformidad con el artículo 97, de la Ley Federal del Trabajo, de manera general no, sin embargo, existen cuatro excepciones en las que el salario mínimo si puede ser objeto de compensación, descuento o reducción: I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente; II. Pago de habitaciones por parte de los trabajadores. Es importante precisar que el descuento que se haga al trabajador por concepto de arrendamiento no podrá́ exceder del diez por ciento del salario. III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y para el pago del crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario integrado. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario; y, IV. Pago de abonos para cubrir los créditos del Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

LFT – Artículo 97

### Salario mínimo general

### Salario áreas geográficas

### Conasami

### Fijación de los salarios mínimos

## Normas protectoras y privilegios del salario

¿Es posible que un trabajador pueda renunciar a percibir su salario?

De conformidad con el artículo 99, de la Ley Federal del Trabajo, no, ningún trabajador puede renunciar a percibir su salario o a sus salarios devengados, independientemente de los acuerdos que haya firmado.

LFT – Artículo 99

¿Qué son los salarios devengados?

Se refieren a los salarios trabajados y todavía no pagados o cubiertos por el patrón

¿El patrón le puede pagar a alguien más que no sea el trabajador?

De conformidad con el artículo 100, de la Ley Federal del Trabajo, de manera general no, el salario se pagará directamente al trabajador. Sin embargo, si el trabajador está imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará́ a la persona que designe el trabajador como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

LFT – Artículo 100

¿Cómo puede el patrón pagar el salario del trabajador?

De conformidad con el artículo 101, de la Ley Federal del Trabajo, el pago será en efectivo en moneda de curso legal y, solo con previo consentimiento del trabajador, el pago del salario puede efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico.

LFT – Artículo 101

¿Quién debe de pagar los gastos y costos cuando el pago del salario sea mediante depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico?

De conformidad con el artículo 101, de la Ley Federal del Trabajo, los gastos y costos que se generen cuando el pago del salario sea mediante depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico, serán cubiertos por el patrón.

LFT – Artículo 101

¿El patrón puede pagar el salario del trabajador mediante cheque?

Sí, el patrón puede pagar el salario mediante cheuque, siempre que este tenga fondos y se haga efectivo en moneda de curso legal.

¿El patrón puede pagar el salario en especie, o sea, mediante mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda de curso legal?

De conformidad con el artículo 101, de la Ley Federal del Trabajo, no. El patrón no tiene permitido sustituir el pago del salario a través de mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo.

LFT – Artículo 101

¿El patrón debe entregar recibos de pago del salario?

De conformidad con el artículo 101, de la Ley Federal del Trabajo, sí, los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa y deberán tener la firma del trabajador.

LFT – Artículo 101

¿Qué pasa cuando el patrón tiene recibos de pago del salario, pero no tienen la firma del trabajador?

De conformidad con el artículo 101, de la Ley Federal del Trabajo, los recibos de pago impresos no serán válidos sin la firma del trabajador.

LFT – Artículo 101

¿Los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos del pago del salario impresos?

De conformidad con el artículo 101, de la Ley Federal del Trabajo, sí, los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos del pago del salario impresos, siempre que se haya verificado la veracidad del CFDI en el portal de internet del Servicio de Administración Tributaria.

LFT – Artículo 101

¿Qué datos se requieren para que un Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) de Nómina sea válido?

De conformidad con el Servicio de Administración Tributaria, para que un Comprobantes Fiscales Digitales por Internet (CFDI) de Nómina sea válido requiere: 1. Incluir el RFC y nombre del patrón que lo emite y del trabajador que lo recibe. 2. Señalar el domicilio y régimen fiscal del patrón emisor. 3. Incluir la cantidad pagada antes y después de impuestos y el número de días al que le corresponde el pago. 4. Señalar el medio de pago, fecha y cada cuánto se realiza. 5. Especificar unidad de medida, código y descripción del bien o servicio. 6. Tener un Certificado de Sello Digital emitido por el SAT, el cual incluye un número de certificado.

¿El trabajador puede recibir prestaciones en especie por su trabajo?

De conformidad con el artículo 101, de la Ley Federal del Trabajo, sí. Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

LFT – Artículo 102

¿Qué es una prestación en especie?

¿Cuáles pueden ser prestaciones en especie?

Ejemplos de prestaciones en especie:

las prestaciones en especie integran salario?

¿Como se puede calcular la integración del salario de una prestación en especie?

¿En mi empesa me dan vales de despensa, se considera una prestación en especie?

En mi empresa me pagan fondo de ahorro, este integra salario?

que se considera una prestación social?

Cuales son las reglas de integración de prestaciones sociales?

¿El trabajador puede ceder su salario?

De conformidad con el artículo 104, de la Ley Federal del Trabajo, no. El trabajador no puede ceder su salario en favor del patrón o de terceras personas, independientemente de los acuerdos que haya hecho.

LFT – Artículo 104

¿Es posible que el salario sea objeto de alguna forma de compensación?

De conformidad con el artículo 105, de la Ley Federal del Trabajo, no. El salario de los trabajadores no será́ objeto de compensación alguna.

LFT – Artículo 105

¿Cómo está protegido el pago del salario?

El salario de un trabajador es irrenunciable, inembargable, inalienable e imprescriptible.

¿El patrón puede suspender el pago del salario?

De conformidad con el artículo 106, de la Ley Federal del Trabajo, de manera general no. La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo contempla casos específicos en los que el patrón sí puede suspender el pago del salario, cuando el trabajador: tenga una enfermedad contagiosa, este en incapacidad temporal no profesional, sea arrestado, no cuente con los documentos que exige la ley (certificaciones, títulos universitarios), este en prisión preventiva, desempeñe cargos públicos y sea representante de organismos estatales (artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo). También se puede suspender el pago cuando las causas no sean imputables al patrón, como por fuerza mayor o caso fortuito, la falta de materia prima, exceso de producción, incosteabilidad de la producción, falta de fondos, contingencias sanitarias (artículo 427 de la Ley Federal del Trabajo) y por huelga (artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo).

LFT – Artículo 106

¿El patrón puede imponerles multas a sus trabajadores?

De conformidad con el artículo 107, de la Ley Federal del Trabajo, no. Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

LFT – Artículo 107

¿En qué lugar se debe de efectuar el pago del salario?

De conformidad con el artículo 108, de la Ley Federal del Trabajo, el pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios. Sin embargo, derivado de los avances tecnológicos, los patrones tienen la posibilidad de realizar el pago mediante medios electrónicos, simplificando la transferencia de fondos.

LFT – Artículo 108

¿Cómo debe de realizarse el pago del salario?

De conformidad con el artículo 109, de la Ley Federal del Trabajo, el patrón debe de pagar el salario durante un día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

LFT – Artículo 109

¿El salario puede ser objeto de descuento?

De conformidad con el artículo 110, de la Ley Federal del Trabajo, de manera general no. Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos salvo: para el pago de deudas contraídas del trabajador con el patrón, para el pago de arrendamiento de habitaciones, para el pago de créditos y préstamos con el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, para el pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, para el pago de pensiones alimenticias, para el pago de cuotas sindicales.

LFT – Artículo 110

¿Si el patrón le presta dinero a su trabajador, le puede cobrar intereses?

De conformidad con el artículo 110, de la Ley Federal del Trabajo, no. Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso generaran intereses.

LFT – Artículo 111

¿El salario puede ser embargado?

De conformidad con el artículo 112, de la Ley Federal del Trabajo, de manera general no. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo en el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente. Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

LFT – Artículo 112

¿Qué sucede si el patrón tiene que pagar diversas obligaciones y no tiene el dinero suficiente para liquidarlas?

De conformidad con el artículo 113, de la Ley Federal del Trabajo, los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social.

LFT – Artículo 113

¿Qué pasa si el patrón se declara en quiebra?

De conformidad con el artículo 114, de la Ley Federal del Trabajo, el juez laboral procederá́ de manera oficiosa al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones. Esto significa que los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión.

LFT – Artículo 114

¿Qué sucede cuando el trabajador muere y el patrón no le había pagado?

De conformidad con el artículo 115, de la Ley Federal del Trabajo, cuando el trabajador muere sus beneficiarios tienen derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios que estén.

LFT – Artículo 115

¿Está relacionado el juicio sucesorio al juicio laboral para que los beneficiarios puedan demandar y recibir los pagos pendientes?

De conformidad con el artículo 115, de la Ley Federal del Trabajo, no. Los beneficiarios del trabajador pueden actuar independientemente del juicio sucesorio.

LFT – Artículo 115

¿Qué tipos de actividades y servicios están prohibidas en los centros de trabajo?

De conformidad con el artículo 116, de la Ley Federal del Trabajo, en los centros de trabajo está prohibido para el patrón establecer expendios de bebidas embriagantes con cinco por ciento de alcohol o más y las casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será́ efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

LFT – Artículo 116

### Derechos del salario

### Pago del salario

### Pago en especie

### Integración del salario

### Descuentos al salario

### PTU

¿Qué es la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa?

De conformidad con el artículo 117, de la Ley Federal del Trabajo, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa es un derecho que tienen los trabajadores para recibir una parte de las ganancias que obtiene una empresa o un patrón, durante el año fiscal anterior, por la actividad productiva o los servicios que ofrece.

LFT – Artículo 117

¿Cómo se obtiene el monto de dinero para el reparto de utilidades de los trabajadores?

De conformidad con el artículo 120, de la Ley Federal del Trabajo, el 10% de la utilidad neta de la empresa, obtenida de su declaración anual del Impuesto Sobre la Renta, será destinada para repartir entre los trabajadores

LFT – Artículo 120

¿El trabajador cómo puede conocer la declaración anual de su patrón y saber cuánto le corresponde en el pago del reparto de utilidades?

De conformidad con el artículo 121, de la Ley Federal del Trabajo, el patrón deberá entregar una copia de su declaración anual a los trabajadores.

LFT – Artículo 121

¿Qué sucede si consideración del trabajador, la declaración anual de su patrón es incorrecta?

De conformidad con el artículo 121, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a formular objeciones a la declaración que presente el patrón ante la propia Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

LFT – Artículo 121

¿Cuándo debe de pagar el patrón el reparto de utilidades?

De conformidad con el artículo 122, de la Ley Federal del Trabajo, el reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, esto es, desde el primer día hábil del mes de mayo y a más tardar el 30 de mayo.

LFT – Artículo 122

¿Qué sucede si el trabajador no reclama el pago del reparto de sus utilidades?

De conformidad con el artículo 122, de la Ley Federal del Trabajo, el importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

LFT – Artículo 122

¿Cómo se reparte la utilidad entre los trabajadores?

De conformidad con el artículo 123, de la Ley Federal del Trabajo, la utilidad repartible se dividirá́ en dos partes iguales: la primera se repartirá́ por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá́ en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

LFT – Artículo 123

¿Cuál es el salario que se utiliza para el pago del reparto de utilidades?

De conformidad con el artículo 124, de la Ley Federal del Trabajo, el salario a tomar como base para el reparto de utilidades es la cantidad que cada trabajador percibe de manera diaria, sin incluir en él gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

LFT – Artículo 124

¿Cómo se determina el reparto de utilidades cuando el salario es variable?

De conformidad con el artículo 124, de la Ley Federal del Trabajo, en los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año. Esto es, del total de la cantidad pagada, se dividirá esa cantidad entre los días trabajados y el resultado es el salario que servirá como base para el pago del reparto de utilidades.

LFT – Artículo 124

¿En cuáles supuestos el patrón está exento de pagar el reparto de utilidades?

De conformidad con el artículo 126, de la Ley Federal del Trabajo, los patrones están exentos de pagar el reparto de utilidades cuando: I. Empresas nuevas que llevan un año de funcionamiento; II. Empresas nuevas dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. III. Empresas nuevas de industria extractiva, durante el período de exploración; IV. Las instituciones de asistencia privada que ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro; V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y VI. Las empresas que tengan un capital menor de $300,000 netos.

LFT – Artículo 126

¿Hay trabajadores que no participan en el reparto de utilidades?

De conformidad con el artículo 127, de la Ley Federal del Trabajo, sí. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participan en el reparto utilidades, tampoco los trabajadores del hogar. Los demás trabajadores de confianza sí participan en el reparto de utilidades.

LFT – Artículo 127

¿Los trabajadores con licencia de maternidad, paternidad, riesgo de trabajo, participan en el reparto de utilidades?

De conformidad con el artículo 127, de la Ley Federal del Trabajo, sí. Los trabajadores con licencia serán considerados como trabajadores en servicio activo y, por lo tanto, incluidos en el reparto de utilidades.

LFT – Artículo 127

¿Los trabajadores eventuales tienen derecho al reparto de utilidades?

De conformidad con el artículo 127, de la Ley Federal del Trabajo, sí. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado por lo menos sesenta días durante.

LFT – Artículo 127

¿El reparto de utilidades tiene algún tope o límite?

De conformidad con el artículo 127, de la Ley Federal del Trabajo, sí. El monto económico para el pago de la participación de utilidades tiene dos límites: el tope a tres meses del salario del trabajador o el promedio del pago de las reparticiones de utilidades recibidas en los últimos tres años. De estos dos supuestos, se pagará al trabajador el monto que resulte más favorable.

LFT – Artículo 127

Ejemplos pago de PTU`s

¿El patrón puede compensar las ganancias con pérdidas para determinar la utilidad y con ello, el pago del reparto de utilidades?

De conformidad con el artículo 128, de la Ley Federal del Trabajo, no se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

LFT – Artículo 128

¿El pago a los trabajadores de la participación en las utilidades puede integrar el salario para indemnizaciones?

De conformidad con el artículo 129, de la Ley Federal del Trabajo, no. La participación en las utilidades no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

LFT – Artículo 129

¿El hecho de que los trabajadores participen en el reparto de utilidades, significa que también participan en la administración de la empresa?

De conformidad con el artículo 130, de la Ley Federal del Trabajo, no. El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

LFT – Artículo 131

¿Tengo derecho a la participación en el reparto de utilidades si me despidieron?

Sí, si laboraste menos de un año fiscal, te corresponde el equivalente por el tiempo trabajado. Para tener derecho al reparto, debe haber laborado un periodo mayor a 60 días.

¿Debo de pagar impuestos por el reparto de utilidades?

No, cuando el reparto de utilidades sea equivalente a 15 días del salario mínimo general. Si el monto obtenido es mayor a los 15 días del salario mínimo general, sí debo de pagar impuestos por el monto excedente.

¿Si reclame el pago de utilidades a mi patrón y no me las pagó, qué hago?

Lo conveniente es contactar a un experto en la materia o acudir ante el juez laboral a presentar una denuncia por este hecho. También es posible solicitar ayuda ante la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.

### Comisión

### Procedimiento para determinar

### Derechos de los trabajadores

### Excepciones

### Limites

### Procedimiento para su pago

# Derechos y obligaciones

### Obligaciones de los patrones

¿Cuáles son las obligaciones de los patrones?

De conformidad con el artículo 132, de la Ley Federal del Trabajo, son obligaciones de los patrones: I. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones; II. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, así como un lugar para que sean guardados; III. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores; IV. Respetar a los trabajadores, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra; V. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; VI. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios; VII. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para cumplir los deberes cívicos (votar y poder participar como jurados, electorales y censales); VIII. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión de su sindicato o del Estado; IX. Dar a conocer al sindicato y trabajadores las vacantes abiertas;

### Prohibiciones de los patrones

¿Qué le está prohibido realizar por los patrones o sus representantes?

De conformidad con el artículo 133, de la Ley Federal del Trabajo, los patrone y sus representantes tienen prohibido: I. Negarse a aceptar trabajadores por discriminación; II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo; IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura; V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical; VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo; VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que tienen (salario, jornadas de trabajo, prestaciones, vacaciones, días de descanso, participación en las utilidades, asociación); VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del centro de trabajo; IX. Identificar a los trabajadores que ya no trabajan para no volverlos a contratar; X. Portar armas en el interior de los centros de trabajo; XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico; XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual; XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo; XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo; XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores; XVI. Dar de baja o terminar la relación laboral de un trabajador que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia; XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores.

LFT – Artículo 133

### Obligaciones de los trabajadores

¿Cuáles son las obligaciones de los trabajadores?

De conformidad con el artículo 134, de la Ley Federal del Trabajo, son obligaciones de los trabajadores: I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo. II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo; III. Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante; IV. Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmeros apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo; VI. Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo; VII. Observar buenas costumbres durante el servicio; VIII. Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo; IX. Integrar los organismos que establece la Ley Federal del Trabajo, esto es, cuando el patrón tenga más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad; X.- Someterse a los reconocimientos médicos para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable; XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan; 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, así́ como de los asuntos administrativos reservados.

LFT – Artículo 134

### Prohibiciones de los trabajadores

¿Qué está prohibido para los trabajadores?

De conformidad con el artículo 135, de la Ley Federal del Trabajo, queda prohibido a los trabajadores: I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así́ como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe; II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón; III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada; IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez; V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica; VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija; VII. Suspender las labores sin autorización del patrón; VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados; X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

LFT – Artículo 135

## Habitaciones para los trabajadores

¿Qué industrias tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores habitaciones?

De conformidad con el artículo 136, de la Ley Federal del Trabajo, toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

LFT – Artículo 136

### INFONAVIT

¿Para qué sirve el Fondo Nacional de la Vivienda?

De conformidad con el artículo 137, de la Ley Federal del Trabajo, el Fondo Nacional de la Vivienda tendrá́ por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

LFT – Artículo 137

### Gastos de previsión social

Revisar tema de deducción de impuestos

### Excepción de trabajadores del hogar para participar en el INFONAVIT

ART 146

### Arrendamiento de habitaciones para los trabajadores

## Capacitación y adiestramiento

¿Los patrones tienen la obligación de capacitar o adiestrar a sus trabajadores?

De conformidad con el artículo 153-A, de la Ley Federal del Trabajo, sí. Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

LFT – Artículo 153-A

¿En dónde se debe de impartir la capacitación o adiestramiento?

De conformidad con el artículo 153-A, de la Ley Federal del Trabajo, 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.

LFT – Artículo 153-A

¿La capacitación o adiestramiento se puede realizar fuera de la jornada del trabajo?

De conformidad con el artículo 153-A, de la Ley Federal del Trabajo, la capacitación o adiestramiento deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada laboral, sin embargo, si el trabajador desea capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

LFT – Artículo 153-A

¿Cómo trabajador, me puedo reusar a recibir la capacitación?

No y en caso de persistir en no quererla negativa de recibir la capacitación, el patrón puede terminar la relación laboral con causa justificada.

### Capacitación

### Adiestramiento

### Comisión mixta

### Planes y programas de capacitación y adiestramiento

### Obligaciones de los patrones

### Obligaciones de los trabajadores

### Relación con el contrato a prueba y capacitación inicial

## Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso

### Derecho de preferencia

### Prima de antigüedad

¿Qué es la prima de antigüedad?

De conformidad con el artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo, la prima de antigüedad es una recompensa que tienen los trabajadores de planta por el tiempo que trabajaron en una empresa y que el patrón debe pagar en el momento en el que se termina la relación de trabajo.

LFT – Artículo 162

¿Cuál es la fórmula para pagar la prima de antigüedad?

De conformidad con el artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo, la prima de antigüedad se paga al trabajador con el importe de doce días de su salario, por cada año que tuvo de servicios.

LFT – Artículo 162

¿El pago de la prima de antigüedad esta topado?

De conformidad con el artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo, sí. Si el salario diario del trabajador es el doble del salario mínimo, el pago de la prima de antigüedad se calculará con el monto que represente el doble del salario mínimo.

LFT – Artículo 162

Ejemplo del pago de una prima de antigüedad que no excede el doble del salario mínimo en el 2023. Salario mínimo $207.44 peso y el doble $414.88 pesos. Juancho gana $8,000 pesos mensuales, lo que significa que por día gana $266.66 pesos (8000 -salario mensual- entre 30 -días del mes-) y trabajó durante 7 años, se le deberá pagar una prima de antigüedad por la cantidad de $22,399.44 (266.66 -salario diario- por 12 -días que establece la ley para el pago de la prima de antigüedad- por los 7 años trabajados).

Ejemplo del pago de una prima de antigüedad que excede el doble salario mínimo en el 2023. Mirna gana $45,000 pesos mensuales, lo que significa que por día gana $1,500 pesos (45000 -salario mensual- entre 30 -días del mes-), estos $1,500 pesos exceden el doble del salario mínimo que es de $414.88 pesos. Por lo que, si Mirna trabajó durante 16 años, se le deberá pagar una prima de antigüedad topada por la cantidad de $79,656.96 (414.88 -salario diario topado al doble del salario mínimo- por 12 -días que establece la ley para el pago de la prima de antigüedad- por los 16 años trabajados).

¿Qué trabajadores tienen derecho al pago de la prima de antigüedad?

De conformidad con el artículo 162, de la Ley Federal del Trabajo, la prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo, se pagará a los trabajadores que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido. Finalmente, en caso de muerte del trabajador, la prima se pagará al cónyuge o familiar más cercano.

LFT – Artículo 162

Cuando se paga

Como se calcula

Cuando no corresponde

## Invenciones de los trabajadores

## Trabajo de las mujeres

¿Las mujeres trabajadoras deben tener un trato preferencial?

De conformidad con el artículo 164, de la Ley Federal del Trabajo, no. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

LFT – Artículo 164

¿Qué sucede cuando la salud de trabajadora embarazada o al de su producto tiene algún riesgo?

De conformidad con el artículo 166, de la Ley Federal del Trabajo, cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá́ utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así́ como en horas extraordinarias.

LFT – Artículo 166

¿Cuáles actividades son consideradas peligrosas para la mujer trabajadora embarazada?

De conformidad con el artículo 167, de la Ley Federal del Trabajo, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

LFT – Artículo 167

¿Qué ejemplos de actividades peligrosas para la trabajadora embarazada hay?

Unos ejemplos de la protección que tienen las trabajadoras embarazadas sobre actividades peligrosas se refieren a los trabajos en laboratorios químicos, fotográficos o aquellos laboratorios que trabajen con rayos x, rayos violeta o rayos ultravioleta.

¿Qué sucede con las trabajadoras embarazadas cuando la autoridad emite una declaratoria de contingencia sanitaria?

De conformidad con el artículo 168, de la Ley Federal del Trabajo, en caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, no podrá́ utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

LFT – Artículo 168

Si estoy emabrazada y hay una contingencia sanitaria, me corresponde pago de salario?

¿Cuáles son los derechos que tienen las madres trabajadoras?

De conformidad con el artículo 170, de la Ley Federal del Trabajo, las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso; II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, se podrán transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá́ ser de hasta ocho semanas posteriores al parto. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo; III. Los períodos de descanso se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto; IV. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá́ en una hora su jornada de trabajo durante el período de la lactancia; V. Al pago íntegro de su salario cuando estén en licencia de maternidad (fracción II previa), y al pago del cincuenta por ciento de su salario, cuando la licencia de maternidad se prolongue (fracción III previa) por un período de hasta sesenta días; VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

LFT – Artículo 170

¿Qué sucede cuando el hijo o hija de un trabajador tiene cáncer?

De conformidad con el artículo 170 Bis, de la Ley Federal del Trabajo, y 140 Bis de la Ley del Seguro Social, los padres o madres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de una licencia expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social al padre o madre trabajador asegurado, la cual tendrá́ una vigencia de uno y hasta veintiocho días. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años sin que se excedan trescientos sesenta y cuatro días de licencia, mismos que no necesariamente deberán ser continuos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.

LFT – Artículo 170 Bis

LSS – Artículo 140 Bis

¿En caso de que una persona trabajadora, ya sea la madre o padre de un menor requieran los servicios de guardería, quién debe de prestar dicho servicio?

De conformidad con el artículo 171, de la Ley Federal del Trabajo, os servicios de guardería infantil serán realizados por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

LFT – Artículo 171

## Trabajo de menores

# Trabajos especiales

¿Existen trabajos especiales que se rigen por reglas laborales específicas?

De conformidad con el artículo 181, de la Ley Federal del Trabajo, sí, y son: trabajadores de confianza, trabajadores de los buques, trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas, trabajadores ferrocarrileros, trabajadores de autotransportes, trabajadores de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal

LFT – Artículo 181

## Confianza

¿Cómo puedo saber quiénes son trabajadores de confianza?

De conformidad con los artículos 19 y 182, de la Ley Federal del Trabajo, la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza e importancia de las funciones desempeñadas.

LFT – Artículo 9 y 182

¿Quiénes son trabajadores de confianza?

De conformidad con el artículo 9, de la Ley Federal del Trabajo, son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento, que están relacionados con altos puestos, como son: los gerentes, administradores y representantes del patrón.

LFT – Artículo 9

¿Qué prohibiciones tienen los trabajadores de confianza?

De conformidad con el artículo 183, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, no pueden votar en caso de huelga, no pueden representar a los trabajadores y tampoco pueden participar en los recuentos o consultas para la firma o revisión de contratos colectivos de trabajo.

LFT – Artículo 183

¿Los trabajadores de confianza pueden formar un sindicato?

Sí, los trabajadores de confianza pueden constituir un sindicato de trabajadores de confianza.

¿Las condiciones de trabajo de los contratos colectivos, les aplican a los trabajadores de confianza?

De conformidad con el artículo 184, de la Ley Federal del Trabajo, sí. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

LFT – Artículo 184

¿Si pierde la confianza en su trabajador de confianza, puede rescindir su relación laboral?

De conformidad con el artículo 185, de la Ley Federal del Trabajo, sí. El patrón podrá́ rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión.

LFT – Artículo 185

¿Cómo se reparten las utilidades a los trabajadores de confianza?

De conformidad con el artículo 127, de la Ley Federal del Trabajo, los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de esté al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

LFT – Artículo 127

Quienes son

Cual es la diferencia

## Buques

¿Qué se considera buque para la Ley Federal del Trabajo?

De conformidad con el artículo 187, de la Ley Federal del Trabajo, se considera buques a cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana.

LFT – Artículo 127

¿De manera general, quiénes son los trabajadores de los buques?

De conformidad con los artículos 187, 188 y 193, de la Ley Federal del Trabajo, son trabajadores de los buques los empleados que laboren en cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador, esté el buque en viaje o en puerto

LFT – Artículo 187, 188 y 193

¿De manera particular, quiénes son considerados trabajadores de los buques?

De conformidad con el artículo 188, de la Ley Federal del Trabajo, se consideran trabajadores de los buques a los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contramaestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina.

LFT – Artículo 188

¿Quiénes puede ser trabajadores de los buques?

De conformidad con el artículo 189, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento que no adquieran otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

LFT – Artículo 189

¿Quiénes son mexicanos por nacimiento?

De conformidad con el artículo 30, apartado A de la Constitución General, son mexicanos por nacimiento: I. Las personas que nazcan en el territorio nacional; II. Las personas nacidas en el extranjero de padres mexicanos nacidos en el territorio nacional; III. Las personas nacidas en el extranjero de padre o madre mexicanos naturalizados; y, IV. Las personas nacidas a borda de embarcaciones o aeronaves mexicanas sean de guerra o mercantiles.

CPEUM – Artículo 30, apartado A

¿Qué se entiende por capitán en los buques?

De conformidad con el artículo 190, de la Ley Federal del Trabajo, los capitanes de los buques son quienes ejercen el mando directo de un buque y tienen con respecto a los demás trabajadores la calidad de representantes del patrón.

LFT – Artículo 190

¿Lo menores de dieciséis años de edad pueden trabajar en los buques?

De conformidad con el artículo 191, de la Ley Federal del Trabajo, no.

LFT – Artículo 191

¿Lo menores de dieciocho años de edad pueden trabajar en los buques?

De conformidad con el artículo 191, de la Ley Federal del Trabajo, sí de manera general. Sin embargo, los menores de dieciocho años de edad no pueden trabajar en los buques en calidad de pañoleros o fogoneros.

LFT – Artículo 191

¿Si una persona se escabulle a la embarcación y se pone a trabajar para pagar su boleto, se considera relación de trabajo?

De conformidad con el artículo 192, de la Ley Federal del Trabajo, no. No se considera relación de trabajo el convenio que celebre a bordo el capitán de un buque con personas que se hayan introducido a él y que tengan por objeto pagar el boleto del viaje con servicios personales.

LFT – Artículo 192

¿Qué debe contener un contrato laboral para los trabajadores de los buques?

De conformidad con el artículo 195, de la Ley Federal del Trabajo, el contrato laboral para los trabajadores de los buques debe contener: I. Lugar y fecha de su celebración; II. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón; III. Mención del buque o buques a bordo de los cuales se prestarán los servicios; IV. Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes; V. El servicio que deba prestarse, especificándolo con la mayor precisión; VI. La distribución de las horas de jornada;

VII. El monto de los salarios; VIII. El alojamiento y los alimentos que se suministrarán al trabajador; IX. El período anual de vacaciones; X. Los derechos y obligaciones del trabajador; XI. El porcentaje que percibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque; y XII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

LFT – Artículo 195

¿Cómo aumentan las vacaciones

¿El contrato laboral para los trabajadores de los buques debe ser por escrito?

De conformidad con el artículo 194, de la Ley Federal del Trabajo, sí.

LFT – Artículo 194

¿Qué personas deben tener el contrato laboral para los trabajadores de los buques?

De conformidad con el artículo 194, de la Ley Federal del Trabajo, un ejemplar quedará en poder del trabajador, otro del patrón, otro se remitirá́ a la Capitanía del Puerto o al Cónsul mexicano más cercano, y el cuarto a la Inspección del Trabajo del lugar donde se estipularon.

LFT – Artículo 194

¿Qué comprende la relación de trabajo por viaje para los trabajadores de los buques?

De conformidad con el artículo 196, de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo por viaje comprenderá́ el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o el desembarque de pasajeros en el puerto que se convenga

LFT – Artículo 196

¿Qué comprende la relación de trabajo por tiempo determinado o indeterminado para los trabajadores de los buques?

De conformidad con el artículo 196, de la Ley Federal del Trabajo, la relación de trabajo por tiempo determinado o indeterminado se fijará el puerto al que deba ser restituido el trabajador, y a falta de ello, se tendrá́ por señalado el del lugar donde se le tomó.

LFT – Artículo 196

¿Los trabajadores mexicanos pueden laborar en buques extranjeros?

De conformidad con el artículo 197, de la Ley Federal del Trabajo, sí.

LFT – Artículo 197

¿Cuáles son los requisitos para que los trabajadores mexicanos pueden laborar en buques extranjeros?

Para que los trabajadores mexicanos puedan laborar en buques extranjeros, se deben de cumplir los requisitos que establecen los artículos 25, 28 y 197, de la Ley Federal del Trabajo.

LFT – Artículos 25, 28 y 197

¿Qué sucede cuando el buque se encuentre en el mar y la naturaleza del trabajo no permita el descanso semanal del trabajador?

De conformidad con los artículos 73 y 198, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado, o sea, el patrón deberá pagar el importe de 3 salarios.

LFT – Artículos 73 y 198.

¿Cuántas vacaciones al año tienen los trabajadores de los buques?

De conformidad con el artículo 199, de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores de los buques tienen derecho a un período mínimo de doce días laborables de vacaciones anuales pagadas.

LFT – Artículo 199

¿Cómo se incrementan las vacaciones de los trabajadores de los buques?

De conformidad con el artículo 199, de la Ley Federal del Trabajo, las vacaciones de los trabajadores de los buques, se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro días de vacaciones por cada año subsecuente de servicios.

LFT – Artículo 199

¿Qué sucede cuando las vacaciones de los trabajadores de los buques llegan a veinticuatro días por año?

De conformidad con el artículo 199, de la Ley Federal del Trabajo, cuando las vacaciones de los trabajadores de los buques llegan a veinticuatro días por año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por año cada cinco años de servicios.

LFT – Artículo 199

¿Las vacaciones de los trabajadores de los buques pueden disfrutarte en la embarcación?

De conformidad con el artículo 199, de la Ley Federal del Trabajo, no. Las vacaciones de los trabajadores de los buques deberán disfrutarse en tierra.

LFT – Artículo 199

¿Las vacaciones de los trabajadores de los buques pueden fraccionarse?

De conformidad con el artículo 199, de la Ley Federal del Trabajo, sí, cuando lo exija la continuidad del trabajo.

LFT – Artículo 199

¿Cuántos días de vacaciones tengo si llevo trabajando 17 años en buques?

26 días de vacaciones pagadas.

LFT - 199

¿Los trabajadores de los buques pueden tener salarios diferentes por un trabajo igual?

De conformidad con el artículo 200, de la Ley Federal del Trabajo, sí, cuando el trabajo se presta en buques de diversas categorías.

LFT – Artículo 200

¿Qué sucede cuándo un trabajador de los buques lleva un año y medio sin desembarcar?

¿Los capitales de los buques, en representación del patrón, pueden celebrar todo tipo de contratos laborales?

## Aeronáuticas

### Jornada

### Excepciones de jornada

### Vacaciones

### Viáticos

### Capacitación y adiestramiento

### Obligaciones especiales

## Ferrocarrileros

## Autotransportes

## Zona federal

## Del campo

## Agentes de comercio

## Deportistas

## Actores y músicos

## A domicilio

## Teletrabajo (home office)

## Personas del hogar

## Minas

## Hoteles restaurantes

## Industria familiar

## Médicos

## Maestros

# Relaciones colectivas

## Coaliciones

## Sindicatos, federaciones y confederaciones

## Contrato colectivo de trabajo

## Contrato Ley

## Reglamento interior de trabajo

## Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo

## Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

# Huelgas

## Generales

## Objetivos y procedimientos de huelga

# Riesgos de trabajo

## Accidente de trabajo

## Enfermedad de trabajo

## Incapacidad temporal, permanente, permanente total y parcial

## Indemnizaciones por riesgo de trabajo

## Excepciones

## Obligaciones especiales de los patrones

## Comisión mixta de Seguridad e higiene

# Prescripción

# Competencia y autoridades

## Procuraduría

## Servicio nacional del empleo

## Inspección del trabajo

## CONASAMI

## Procedimiento

## Comisión PTU

## Centro Federal de conciliación y registro laboral

## Centros de conciliación en las entidades federativas y cdmx

## Competencia de los tribunales

Representantes de los trabajadores y patrones

# Pre-reforma justicia laboral

## Juntas locales y federales

## Pre-reforma y post reforma

## Diferencias antes y después

## A partir de cuando aplica

## Procedimiento pre-reforma

# Nuevo procedimiento post 2017

## Del procedimiento de conciliación prejudicial

## De los conciliadores, selección de conciliadores

# Derecho procesal del trabajo

## Principios procesales

## Overview del proceso laboral

## Procedimiento ordinario

### Audiencia preliminar

### Audiencia de juicio

## Procedimiento Especial

5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III, 484, 503 y 505

## Conflictos individuales de seguridad social

## Procedimiento de conflictos colectivos de naturaleza económica

## Procedimiento de Huelga

## Procedimiento de tercerías y preferencias de crédito

### Tercerías

### De la preferencia de créditos

## Paraprocesales

## Capacidad, personalidad y legitimación

## Competencias

## Impedimentos y excusas

## Actuación de los tribunales

## Términos procesales

## Notificaciones

## Exhortos

## Incidentes

### Acumulación

## Caducidad

# Pruebas

## Reglas generales

## Confesional

## Documentales

## Testimonial

## Pericial

## Inspección

## Presuncional

## Instrumental

## Elementos aportados por los avances de la ciencia

# Resoluciones laborales

### Providencias cautelares

## Procedimientos de ejecución

### Generales

### Embargo

### Remates

# Responsabilidades y sanciones

# Leyes conexas

## Ley del Seguro Social

## Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del artículo 123 Constitucional.