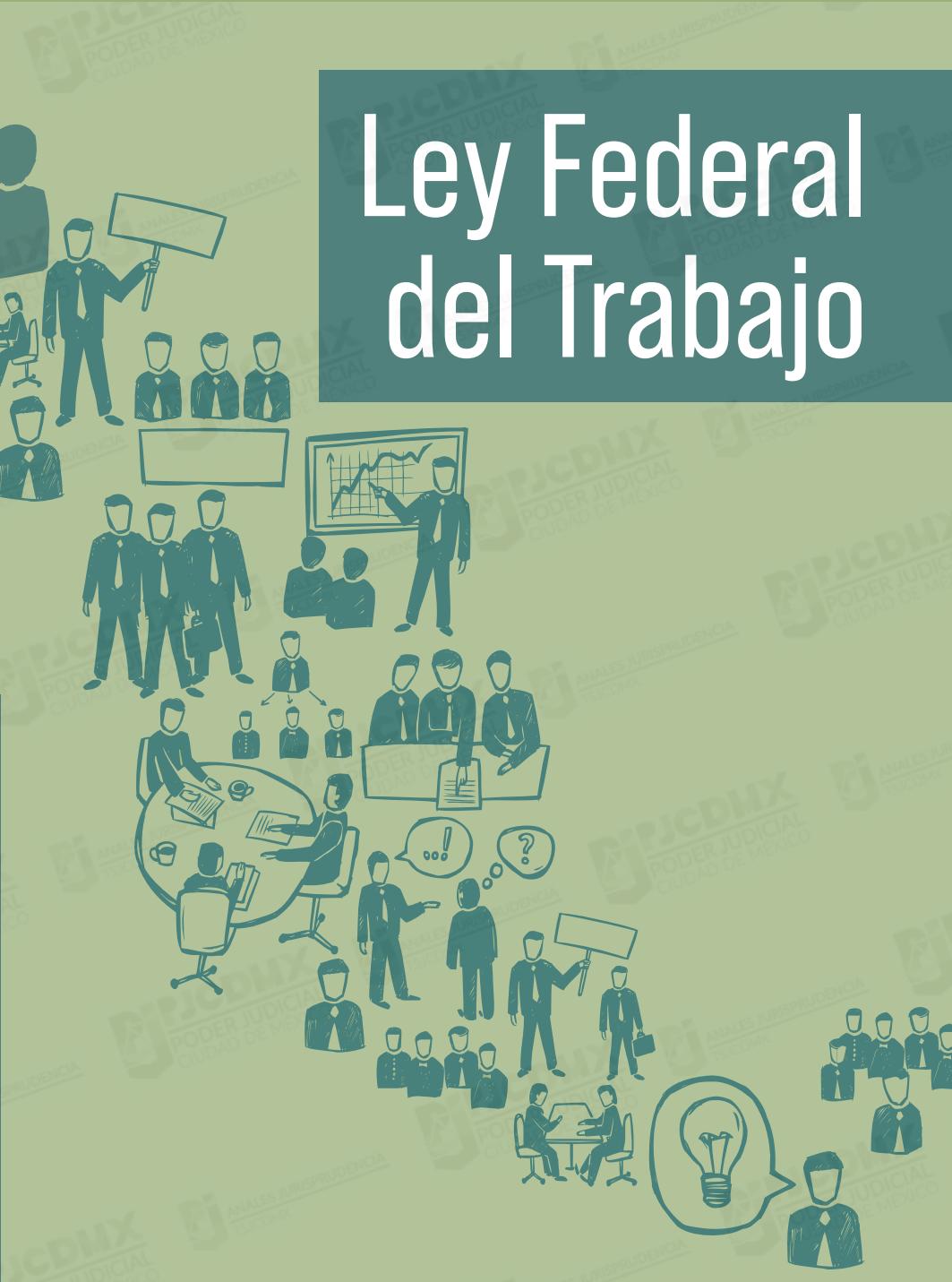


Ley Federal del Trabajo



LEY FEDERAL DEL TRABAJO



ANALES JURISPRUDENCIA
TSJCDMX

Primera edición 2024

Ley Federal del Trabajo

D.R. © • Poder Judicial de la Ciudad de México

Niños Héroes No. 132, colonia Doctores, alcaldía Cuauhtémoc, C. P. 06720,
Ciudad de México

Dirección General de Anales de Jurisprudencia y Boletín Judicial

www.poderjudicialcdmx.gob.mx

COMPILACIÓN, EDICIÓN Y VOCES

Rafael Tovar Álvarez

CORRELACIÓN

Rafael Tovar Álvarez 1-812

Adrian Lazaro García Guarneros 813-1010

DISEÑO DE PORTADA

Sandra Juárez Galeote

FORMACIÓN DE INTERIORES

Ricardo Montañez Pérez

Se prohíbe la reproducción parcial o total por cualquier medio de esta obra, sin previa y expresa autorización del Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad de México, titular de los derechos.

Esta publicación no constituye un texto oficial, sino una herramienta de trabajo y consulta para juzgadores, empleados judiciales, abogados, estudiantes y público en general.

Impreso en México • Printed in Mexico

ÍNDICE GENERAL

PRESENTACIÓN	VII
ÍNDICE ARTICULAR	XI
ARTÍCULOS DE LA LEY	1
ARTÍCULOS TRANSITORIOS	553

PRESENTACIÓN

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 fue pionera a nivel mundial en incorporar derechos sociales, concentrándose los derechos laborales en el artículo 123, precepto que en su origen no se dividía en apartados A y B, que actualmente lo conforman, pues, el entonces constituyente lo redactó sin distinguir las relaciones laborales del sector privado y del sector público. Así, el 5 de diciembre de 1960, se reforma y se adiciona el apartado B, para regular las relaciones laborales de carácter burocrático.

La evolución que ha tenido el derecho del trabajo, ha sido de la mano con la lucha constante en la mejora de las condiciones de vida de las personas trabajadoras y constituye un capítulo trascendental en la historia del derecho nacional. A lo largo de casi un siglo de su publicación, la Ley Federal del Trabajo ha sido reformada para establecer las bases para el crédito a la vivienda, mediante la publicación de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores de 1972; para dar lugar a la denominada “reforma procesal” de 1980, en la que se plasmó la carga de la prueba para el empleador y la suplencia de la queja a favor de la persona trabajadora; y en el año de 1986 para disponer que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos sería la única instancia para determinar el salario mínimo.

En esa guisa, en este milenio se han presentado una serie de transformaciones, como la realizada en el 2012, que reglamentó por primera vez la subcontratación; incluyó el contrato a prueba y el de capacitación inicial dando lugar a la flexibiliza-

ción de las relaciones laborales; de igual manera, se determinó la limitante a los salarios vencidos en caso de la separación de la persona trabajadora sin justificación, considerándose el pago de doce meses de salarios y, en el caso de que el juicio exceda el año de tramitación, el 2% de intereses sobre 15 meses; se estableció el respeto pleno a la dignidad humana de trabajadores y trabajadoras y las condiciones para un trabajo digno, objetivo primordial de la Organización Internacional del Trabajo.

En este contexto, el 24 de febrero de 2017, se publicó la reforma a los artículos 107 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, modificándose la fracción XX del apartado A de este último precepto, para establecer que los encargados de conocer y resolver los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, que se susciten entre trabajadores y patrones son los Tribunales Laborales dependientes del Poder Judicial y la obligación de agotar la conciliación como medio de solución de controversias, de manera previa a la presentación de la demanda ante sede judicial, conciliación que quedó a cargo de los Centros de Conciliación federal y local, según corresponda.

En cumplimiento al mandato constitucional, se publicó el 1 de mayo de 2019 la reforma a la Ley Federal del Trabajo, en la que se modificaron más de 500 artículos, se derogaron y adicionaron diversos preceptos, observando los compromisos asumidos en el Tratado de Libre Comercio con Canadá y Estados Unidos de Norte América, tales como, el establecimiento del voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores en materia colectiva con el fin de garantizar sus decisiones; la preventión de la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como la erradicación del trabajo forzoso e infantil; se modifican las reglas procesales dando cabida al sistema procesal oral que agiliza la tramitación de los procedimientos individuales y colectivos.



Consecuentemente a la reforma de 1 de mayo de 2019, en ese mismo año, se establece el permiso para los padres de infancias con cáncer; en enero de 2021 se regula el teletrabajo y en abril se prohibió la subcontratación de personal y se permite la subcontratación de servicios especializados; se modificó el pago de la participación de las utilidades de los trabajadores en las empresas. Así, a finales de 2022, en observancia al derecho al descanso se aprobó la reforma a las vacaciones, estipulándose el derecho de las personas trabajadoras a gozar de un descanso de 12 días por un año de servicios.

Ante el nuevo entorno, en el cual la justicia laboral es responsabilidad del Poder Judicial y, en particular, en lo que atañe al ámbito local, el Poder Judicial de la Ciudad de México asumió esa atribución, mediante la incorporación de diez Tribunales Laborales, de tal suerte que es de especial interés contar con una herramienta de consulta, como la Ley Federal del Trabajo que ahora se publica, a través de la Dirección General de Anales de Jurisprudencia y Boletín Judicial, en una edición que incluye anotación temática, correlación por preceptos y las reformas realizadas a cada artículo.

Doctor Rafael Guerra Álvarez
Magistrado Presidente del Poder Judicial
de la Ciudad de México.

Diciembre de 2024.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

ÍNDICE ARTÍCULAR

TÍTULO PRIMERO PRINCIPIOS GENERALES 1-19		CAPÍTULO VII Normas protectoras y privilegios del salario	98-116
TÍTULO SEGUNDO RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO 20-55		CAPÍTULO VIII Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas	117-131
CAPÍTULO I Disposiciones generales	20-34	TÍTULO CUARTO DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES	132-163
CAPÍTULO II Duración de las relaciones de trabajo	35-41	CAPÍTULO I Obligaciones de los patrones	132, 133
CAPÍTULO III Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo	42-45	CAPÍTULO II Obligaciones de los trabajadores	134, 135
CAPÍTULO IV Rescisión de las relaciones de trabajo	46-52	CAPÍTULO III Habitaciones para los trabajadores	136-153
CAPÍTULO V Terminación de las relaciones de trabajo	53-55	CAPÍTULO III BIS De la productividad, formación y capacitación de los trabajadores	153 A-153 X
TÍTULO TERCERO CONDICIONES DE TRABAJO 56-131		CAPÍTULO IV Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso	154-162
CAPÍTULO I Disposiciones generales	56, 57	CAPÍTULO V Invenciones de los trabajadores	163
CAPÍTULO II Jornada de trabajo	58-68	TÍTULO QUINTO TRABAJO DE LAS MUJERES 164-172	
CAPÍTULO III Días de descanso	69-75	TÍTULO QUINTO BIS TRABAJO DE LOS MENORES 173-180	
CAPÍTULO IV Vacaciones	76-81	TÍTULO SEXTO TRABAJOS ESPECIALES 181-353 U	
CAPÍTULO V Salario	82-89		
CAPÍTULO VI Salario mínimo	90-97		

CAPÍTULO I Disposiciones generales	181	CAPÍTULO XIII BIS De los trabajadores en minas	343 A- 343 E
CAPÍTULO II Trabajadores de confianza	182-186	CAPÍTULO XIV Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos	344-350
CAPÍTULO III Trabajadores de los buques	187-214	CAPÍTULO XV Industria familiar	351-353
CAPÍTULO IV Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas	215-245 Bis	CAPÍTULO XVI Trabajos de médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad	353 A- 353 I
CAPÍTULO V Trabajo ferrocarrilero	246-255	CAPÍTULO XVII Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley	353 J- 353 U
CAPÍTULO VI Trabajo de autotransportes	256-264	TÍTULO SEPTIMO RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO 354- 439	
CAPÍTULO VII Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo Jurisdicción federal	265-278		
CAPÍTULO VIII Personas trabajadoras del campo	279-284 Bis		
CAPÍTULO IX Agentes de comercio y otros semejantes	285-291	CAPÍTULO I Coaliciones	354, 355
CAPÍTULO IX BIS Trabajo en plataformas digitales	291 A-291 U	CAPÍTULO II Sindicatos, federaciones y confederaciones	356-385
CAPÍTULO X Deportistas profesionales	292-303	CAPÍTULO III Contrato colectivo de trabajo	386- 403
CAPÍTULO XI Trabajadores actores y músicos	04-310	CAPÍTULO IV Contrato-Ley	404-421
CAPÍTULO XII Trabajo a domicilio	311-330	CAPÍTULO V Reglamento interior de trabajo	422-425
CAPÍTULO XII BIS Teletrabajo	330 A-330 K	CAPÍTULO VI Modificación colectiva de las condiciones de trabajo	426
CAPÍTULO XIII Personas trabajadoras del hogar	331-343	CAPÍTULO VII Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo	427-432



CAPÍTULO VIII Terminación colectiva de las relaciones de trabajo	433-439	CAPÍTULO VIII Procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	570- 574
TÍTULO OCTAVO HUELGAS 440-471			
CAPÍTULO I Disposiciones generales.	440- 449	CAPÍTULO IX Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas	575-590
CAPÍTULO II Objetivos y procedimientos de huelga	450-471	CAPÍTULO IX BIS Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral	590 A- 590 D
TÍTULO NOVENO RIESGOS DE TRABAJO 472-515		CAPÍTULO IX TER De los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México	590 E, 590 F
TÍTULO DÉCIMO PRESCRIPCIÓN 516- 522		CAPÍTULO X Juntas Federales de Conciliación	591-600 Derogados
TÍTULO ONCE AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES 523- 624		CAPÍTULO XI Juntas locales de conciliación	601-603 Derogados
CAPÍTULO I Disposiciones generales	523- 526	CAPÍTULO XII De la Competencia de los Tribunales	604-620
CAPÍTULO II Competencia constitucional de las Autoridades del trabajo	527- 529	CAPÍTULO XIII Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje	621- 624 Derogados
CAPÍTULO III Procuraduría de la defensa del trabajo	530- 536	TÍTULO DOCE PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE 625- 647	
CAPÍTULO IV Del Servicio Nacional de Empleo	537- 539 F	TÍTULO TRECE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES 648- 684	
CAPÍTULO V Inspección del Trabajo	540- 550	CAPÍTULO I De los procedimientos de designación de representantes de los trabajadores y de los patrones	648-675
CAPÍTULO VI Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	551- 563		
CAPÍTULO VII Comisiones consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos	564-569		

CAPÍTULO II

Representantes de los Trabajadores y de los Patrones en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y en las Comisiones Consultivas 676-682 A

CAPÍTULO III

Representantes de los Trabajadores y de los Patrones en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas 683, 684

TÍTULO TRECE BIS
684 A- 684 U**CAPÍTULO I**

Del procedimiento de conciliación prejudicial 684 A-684 E

CAPÍTULO II

De los conciliadores 684 F- 684 J

CAPÍTULO III

Del procedimiento para la selección de conciliadores 684 K- 684 U

TÍTULO CATORCE
DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
685-688**CAPÍTULO I**

Principios procesales 685- 688

CAPÍTULO II

De la capacidad, personalidad y legitimación 689-697

CAPÍTULO III

De las competencias 698- 706 Bis

CAPÍTULO IV

De los impedimentos y excusas 707-711

CAPÍTULO V

De la actuación de los tribunales 712- 732

CAPÍTULO VI

De los términos procesales 733- 738

CAPÍTULO VII

De las notificaciones 739- 752

CAPÍTULO VIII

De los exhortos y despachos 753-760

CAPÍTULO IX

De los incidentes 761- 765

CAPÍTULO X

De la acumulación 766- 770

CAPÍTULO XI

De la continuación del proceso y de la caducidad 771-775

CAPÍTULO XII

De las pruebas 776- 836 D

SECCIÓN PRIMERA

REGLAS GENERALES 776- 785

SECCIÓN SEGUNDA

DE LA CONFESIONAL 786- 794

SECCIÓN TERCERA

DE LAS DOCUMENTALES 795- 812

SECCIÓN CUARTA

DE LA TESTIMONIAL 813- 820

SECCIÓN QUINTA

DE LA PERICIAL 821-826 Bis

SECCIÓN SEXTA

DE LA INSPECCIÓN 827- 829

SECCIÓN SÉPTIMA

DE LA PRESUNCIONAL 830- 834

SECCIÓN OCTAVA

DE LA INSTRUMENTAL 835, 836

SECCIÓN NOVENA

DE LOS ELEMENTOS APORTADOS POR LOS AVANCES DE LA CIENCIA 836 A- 836 D

CAPÍTULO XIII

De las resoluciones laborales 837- 848

CAPÍTULO XIV

De la revisión de los actos de ejecución 849-856 Derogados



CAPÍTULO XV

De las providencias cautelares 857- 864

SECCIÓN SEGUNDA

DE LA PREFERENCIA DE CRÉDITOS

979- 981

CAPÍTULO XVI

Procedimientos ante las juntas
de conciliación 865- 869 **Derogados**

CAPÍTULO III

Procedimientos paraprocesales
o voluntarios 982- 991 *Bis*

CAPÍTULO XVII

Del procedimiento ordinario 870-891

TÍTULO DIECISEIS

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES
992-1010

SECCIÓN PRIMERA

AUDIENCIA PRELIMINAR 873 E- 873 G

TRANSITORIOS

SECCIÓN SEGUNDA

AUDIENCIA DE JUICIO 873 H- 891

CAPÍTULO XVIII

Del Procedimiento Especial 892- 899 G

SECCIÓN PRIMERA

CONFLICTOS INDIVIDUALES
DE SEGURIDAD SOCIAL 899 A- 899 G

CAPÍTULO XIX

Procedimientos de
los Conflictos Colectivos
de Naturaleza Económica 900-919

CAPÍTULO XX

Procedimiento de Huelga 920- 938

TÍTULO QUINCE

PROCEDIMIENTOS DE EJECUCIÓN
939-991 Bis

CAPÍTULO I

939-975

SECCIÓN PRIMERA

DISPOSICIONES GENERALES 939- 949

SECCIÓN SEGUNDA

DEL PROCEDIMIENTO
DEL EMBARGO 950- 966 Ter

SECCIÓN TERCERA

REMATES 967- 975

CAPÍTULO II

Procedimiento de las tercerías
y preferencias de crédito 976- 981

SECCIÓN PRIMERA

DE LAS TERCERÍAS 976- 978



GUSTAVO DIAZ ORDAZ, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:

Que el H. Congreso de la Unión se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO:

“El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos decreta:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TÍTULO PRIMERO

Principios Generales

Ámbito de aplicación

1 La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el **123**, Apartado “A”, de la Constitución.

[2, 3, 4-19; 123 apdo. A, 133 CPEUM]

Trabajo digno o decente

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

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

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

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

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

[1, 3-3 Bis, 4-19; 123 apdo. A, 133 CPEUM]

* Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de abril de 1970.

Derecho al trabajo

3 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, así 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.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo 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.

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

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

[3 Bis, 3 Ter]

Hostigamiento y acoso sexual

3 Bis Para efectos de esta Ley se entiende por:

- a) **Hostigamiento**, 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; y
- b) **Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

[1-3, 3 Ter]

Glosario

3 Ter Para efectos de esta Ley se entenderá por:

- I. **Autoridad Conciliadora:** El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas, según corresponda;



- II. **Autoridad Registral:** El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
- III. **Centros de Conciliación:** Los Centros de conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda;
- IV. **Constitución:** La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- V. **Día:** Se hace referencia a día hábil, salvo que expresamente se mencione que se trata de días naturales;
- VI. **Tribunal:** El juez laboral, y
- VII. **Correr traslado:** poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley.

[1-3 Bis]

No discriminación laboral

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

- I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:
 - a) Cuando 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.
 - b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y
- II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:
 - a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.

b) Cuando 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.

[1-3, 5-19, 468; 123 apdo. A, 133 CPEUM]

Nulidad de cláusulas laborales

5 Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para adolescentes menores de quince años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;
- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;
- XI. 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;
- XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y
- XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.
- XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y
- XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.



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

[1-3, 4, 6-19; 123 apdo. A, 133 CPEUM]

Aplicación de los tratados internacionales

6 Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

[1-3, 4, 5, 7-19; 123 apdo. A, 133 CPEUM]

*Oportunidad de empleo
a trabajadores nacionales y extranjeros*

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

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

[1-3, 4-6, 8-19; 123 apdo. A, 133 CPEUM]

Conceptualización de trabajador

8 Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

[1-3, 4-7, 9-19; 123 apdo. A, 133 CPEUM]

Categoría de trabajadores de confianza

9 La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

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.

[1-3, 4-8, 10-19; 123 apdo. A, 133 CPEUM]

Conceptualización de patrón

10 Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

[1-3, 4-9, 11-19; 123 apdo. A, 133 CPEUM]

Representantes patronales

11 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.

[1-3, 4-10, 16-19; 123 apdo. A, 133 CPEUM]

Subcontratación laboral

12 Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios.

[1-3, 6, 13-15; 123 apdo. A, 133 CPEUM]

Subcontratación de obras o servicios especializados

13 Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.

Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán conside-



rados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores.

[1-3, 6, 14, 15; 123 apdo. A, 133 CPEUM]

Formalidades de la subcontratación

14 La subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas deberá formalizarse 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.

La persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras especializadas con una contratista que incumpla con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para dichas contrataciones.

[1-3, 6, 12, 13, 15; 123 apdo. A, 133 CPEUM]

Registro de las empresas de subcontratación

15 Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los veinte días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente, dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los requisitos previstos por esta Ley.

Las personas físicas o morales que obtengan el registro a que se refiere este artículo quedarán inscritas en un padrón, que deberá ser público y estar disponible en un portal de Internet.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al registro a que se refiere este artículo.

[1-3, 6, 12-14; 123 apdo. A, 133 CPEUM]

15 A Derogado

15 B Derogado

15 C Derogado

15 D Derogado

Conceptualización de empresa

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

[1-3, 4-11, 17-19; 123 apdo. A CPEUM]

Aplicación de los principios generales de derecho y justicia social

17 A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 60., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

[1-3, 4-11, 16, 18, 19; 123 apdo. A, 133 CPEUM]

Interpretación más favorable al trabajador

18 En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2º y 3º. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

[1-3, 4-11, 16, 17, 19; 123 apdo. A, 133 CPEUM]



19 *Gratuidad en la aplicación de las normas de trabajo*
 Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

[1-3, 4-11, 16-19; 123 apdo. A, 133 CPEUM]

TÍTULO SEGUNDO

Relaciones Individuales de Trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Relación individual de trabajo

20 Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

[1-3, 21-35, 40-42 Bis, 46, 47, 51, 53]

Presunción de relación laboral

21 Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

[20, 24-28 B, 30-34]

Relaciones laborales con menores de edad

22 Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley.

Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.

[20, 21, 22 Bis-27, 29]

Relaciones laborales con menores de quince años

22 Bis Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad



***“2024, Año de Felipe Carrillo Puerto,
Benemérito del Proletariado, Revolucionario y Defensor del Mayab”***