



# LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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](http://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 suscitasen 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 prevención 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

### TÍTULO SEGUNDO RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO 20-55

**CAPÍTULO I**  
Disposiciones generales 20-34

**CAPÍTULO II**  
Duración de las relaciones  
de trabajo 35-41

**CAPÍTULO III**  
Suspensión de los efectos  
de las relaciones de trabajo 42-45

**CAPÍTULO IV**  
Rescisión de las relaciones  
de trabajo 46-52

**CAPÍTULO V**  
Terminación de las relaciones  
de trabajo 53-55

### TÍTULO TERCERO CONDICIONES DE TRABAJO 56-131

**CAPÍTULO I**  
Disposiciones generales 56, 57

**CAPÍTULO II**  
Jornada de trabajo 58-68

**CAPÍTULO III**  
Días de descanso 69-75

**CAPÍTULO IV**  
Vacaciones 76-81

**CAPÍTULO V**  
Salario 82-89

**CAPÍTULO VI**  
Salario mínimo 90-97

**CAPÍTULO VII**  
Normas protectoras y  
privilegios del salario 98-116

**CAPÍTULO VIII**  
Participación de los trabajadores  
en las utilidades de las empresas 117-131

### TÍTULO CUARTO DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES 132-163

**CAPÍTULO I**  
Obligaciones de los patrones 132, 133

**CAPÍTULO II**  
Obligaciones de  
los trabajadores 134, 135

**CAPÍTULO III**  
Habitaciones para  
los trabajadores 136-153

**CAPÍTULO III BIS**  
De la productividad,  
formación y capacitación  
de los trabajadores 153 A-153 X

**CAPÍTULO IV**  
Derechos de preferencia,  
antigüedad y ascenso 154-162

**CAPÍTULO V**  
Invenciones de  
los trabajadores 163

### TÍTULO QUINTO TRABAJO DE LAS MUJERES 164-172

### TÍTULO QUINTO BIS TRABAJO DE LOS MENORES 173-180

### TÍTULO SEXTO TRABAJOS ESPECIALES 181-353 U



## CAPÍTULO I

Disposiciones generales

181

## CAPÍTULO II

Trabajadores de confianza

182-186

## CAPÍTULO III

Trabajadores de los buques

187-214

## CAPÍTULO IV

Trabajo de las tripulaciones  
aeronáuticas

215-245 Bis

## CAPÍTULO V

Trabajo ferrocarrilero

246-255

## CAPÍTULO VI

Trabajo de autotransportes

256-264

## 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 IX BIS

Trabajo en plataformas  
digitales

291 A-291 U

## CAPÍTULO X

Deportistas profesionales

292-303

## CAPÍTULO XI

Trabajadores actores  
y músicos

04-310

## CAPÍTULO XII

Trabajo a domicilio

311-330

## CAPÍTULO XII BIS

Teletrabajo

330 A-330 K

## CAPÍTULO XIII

Personas trabajadoras  
del hogar

331-343

## CAPÍTULO XIII BIS

De los trabajadores  
en minas

343 A- 343 E

## CAPÍTULO XIV

Trabajo en hoteles, restaurantes,  
bares y otros establecimientos  
análogos

344-350

## CAPÍTULO XV

Industria familiar

351-353

## CAPÍTULO XVI

Trabajos de médicos residentes  
en período de adiestramiento  
en una especialidad

353 A- 353 I

## CAPÍTULO XVII

Trabajo en las universidades e  
instituciones de educación superior  
autónomas por Ley

353 J- 353 U

## TÍTULO SEPTIMO RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO 354- 439

## CAPÍTULO I

Coaliciones

354, 355

## CAPÍTULO II

Sindicatos, federaciones  
y confederaciones

356-385

## CAPÍTULO III

Contrato colectivo de trabajo

386- 403

## CAPÍTULO IV

Contrato-Ley

404-421

## CAPÍTULO V

Reglamento interior  
de trabajo

422-425

## CAPÍTULO VI

Modificación colectiva  
de las condiciones de trabajo

426

## CAPÍTULO VII

Suspensión colectiva de las  
relaciones de trabajo

427-432



## **CAPÍTULO VIII**

Terminación colectiva  
de las relaciones de trabajo 433-439

## **TÍTULO OCTAVO**

### **HUELGAS**

440-471

## **CAPÍTULO I**

Disposiciones generales. 440- 449

## **CAPÍTULO II**

Objetivos y procedimientos  
de huelga 450-471

## **TÍTULO NOVENO** **RIESGOS DE TRABAJO**

472-515

## **TÍTULO DÉCIMO**

### **PRESCRIPCIÓN**

516- 522

## **TÍTULO ONCE** **AUTORIDADES DEL TRABAJO** **Y SERVICIOS SOCIALES**

523- 624

## **CAPÍTULO I**

Disposiciones generales 523- 526

## **CAPÍTULO II**

Competencia constitucional  
de las Autoridades del trabajo 527- 529

## **CAPÍTULO III**

Procuraduría de la defensa  
del trabajo 530- 536

## **CAPÍTULO IV**

Del Servicio Nacional  
de Empleo 537- 539 F

## **CAPÍTULO V**

Inspección del Trabajo 540- 550

## **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 VIII**

Procedimiento ante la  
Comisión Nacional  
de los Salarios Mínimos 570- 574

## **CAPÍTULO IX**

Comisión Nacional para la Participación  
de los Trabajadores en las Utilidades  
de las Empresas 575-590

## **CAPÍTULO IX BIS**

Del Centro Federal de Conciliación  
y Registro Laboral 590 A- 590 D

## **CAPÍTULO IX TER**

De los Centros de Conciliación de  
las Entidades Federativas y  
de la Ciudad de México 590 E, 590 F

## **CAPÍTULO X**

Juntas Federales  
de Conciliación 591-600 **Derogados**

## **CAPÍTULO XI**

Juntas locales  
de conciliación 601-603 **Derogados**

## **CAPÍTULO XII**

De la Competencia  
de los Tribunales 604-620

## **CAPÍTULO XIII**

Juntas Locales de Conciliación  
y Arbitraje 621- 624 **Derogados**

## **TÍTULO DOCE** **PERSONAL JURÍDICO DE LAS** **JUNTAS DE CONCILIACIÓN** **Y ARBITRAJE** 625- 647

## **TÍTULO TRECE** **REPRESENTANTES DE LOS** **TRABAJADORES** **Y DE LOS PATRONES** 648- 684

## **CAPÍTULO I**

De los procedimientos de designación  
de representantes de los trabajadores  
y de los patrones 648-675

## 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

**CAPÍTULO XVI**

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

**CAPÍTULO XVII**

Del procedimiento ordinario 870-891

**SECCIÓN PRIMERA**

AUDIENCIA PRELIMINAR 873 E- 873 G

**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

**SECCIÓN SEGUNDA**

DE LA PREFERENCIA DE CRÉDITOS 979- 981

**CAPÍTULO III**

Procedimientos paraprocesales  
o voluntarios 982- 991 *Bis*

**TÍTULO DIECISEIS**  
**RESPONSABILIDADES Y SANCIONES**  
**992-1010**

**TRANSITORIOS**





**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 sustituir o se sustituya 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 despues 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]



*Gratuidad en la aplicación de las normas de trabajo*

**19** 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”***