

LE DAMOS LA MÁS CORDIAL  
bienvenida al curso:

# Tratamiento Laboral del Sector Hotelero, Restaurantero y Similares

ELABORADO POR: M.F. Y L.C.C. LUIS FERNANDO  
POBLANO REYES  
DERECHOS RESERVADOS

# TEMARIO

## 1. Introducción

- Principales disposiciones constitucionales
- Desindexación del salario mínimo y adopción de la UMA

## 2. Relación laboral

- Protagonistas de la relación de trabajo
  - Patrón
  - Trabajador
- Definiciones básicas
  - Salario
  - Salario remunerativo
  - Salario retributivo
  - Salario indemnizatorio
- Partidas comunes
  - Propinas
  - Alimentación
  - Vales despensa
  - Fondo de ahorro
- Derechos del trabajador
  - Capacitación
  - Becas
  - Fomento de actividades culturales y deportivas

# TEMARIO

## 3. Subcontratación

- Contratante y contratista
- Trascendencia del contrato entre las partes
- Reglas a cumplir, para no caer en responsabilidad solidaria
- Uso de la unidad de verificación autorizada

## 4. Riesgos de trabajo

- Obligación prevista en la Ley Federal del trabajo
- Plazo para cumplir la obligación
- Medios para cumplir con la obligación
  - En papel, de manera presencial
  - A través del SIAAT, por internet

## 5. Consideraciones finales

- Principales disposiciones del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo
  - Comisión mixta de seguridad e higiene
    - Brigada de primeros auxilios
    - Brigada contra incendios
  - Comisión mixta de capacitación, adiestramiento y productividad
  - Comisión mixta de PTU
  - Comisión mixta del cuadro de antigüedades

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la Ley.
- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir Leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **A.** Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:
- **JORNADA LABORAL**
  - **I.** La duración de la jornada máxima será de ocho horas.
- **JORNADA NOCTURNA**
  - **II.** La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.
- **TRABAJO DE MENORES**
  - **III.** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **DÍA DE DESCANSO**

- IV. Por cada seis días de trabajo, deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

- **MUJERES DURANTE EMBARAZO**

- V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **SALARIOS MÍNIMOS**

- **VI.** Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. **El Salario Mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.**
- Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.
- Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **IGUALDAD EN EL TRABAJO**
  - **VII.** Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- **PROTECCIÓN AL SALARIO MÍNIMO**
  - **VIII.** El Salario Mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- **PTU**
  - **IX.** Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas.
- **FORMA DE PAGO DEL SALARIO**
  - **X.** El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **TIEMPO EXTRA**

- **XI.** Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

- **VIVIENDA A LOS TRABAJADORES**

- **XII.** Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las Leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.
- Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO**

- **XIII.** Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

- **RIESGOS DE TRABAJO**

- **XIV.** Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las Leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **SEGURIDAD E HIGIENE**

- **XV.** El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las Leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

- **DERECHO DE ASOCIACIÓN**

- **XVI.** Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

- **HUELGAS Y PAROS**

- **XVII.** Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **HUELGAS LÍCITAS**

- **XVIII.** Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.
- Cuando se trate de obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo se deberá acreditar que se cuenta con la representación de los trabajadores.

- **PAROS LÍCITOS**

- **XIX.** Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de los tribunales laborales.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **TRIBUNALES LABORALES**

- **XX.** La resolución de las diferencias o los conflictos entre trabajadores y patrones estará a cargo de los tribunales laborales del Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas, cuyos integrantes serán designados atendiendo a lo dispuesto en los artículos 94, 97, 116 fracción III, y 122 Apartado A, fracción IV de esta Constitución, según corresponda, y deberán contar con capacidad y experiencia en materia laboral. Sus sentencias y resoluciones deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.

- **TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL**

- **XXI.** Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a cumplir con la resolución, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **INDEMNIZACIÓN AL TRABAJADOR**

- **XXII.** El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **PRINCIPIOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
- **XXII Bis.** Los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de trabajadores y patrones, deberán garantizar, entre otros, los siguientes principios:
  - **a)** Representatividad de las organizaciones sindicales, y
  - **b)** Certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo.
- Para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes, el voto de los trabajadores será personal, libre y secreto. La ley garantizará el cumplimiento de estos principios. Con base en lo anterior, para la elección de dirigentes, los estatutos sindicales podrán, de conformidad con lo dispuesto en la ley, fijar modalidades procedimentales aplicables a los respectivos procesos.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **DERECHO DE PREFERENCIA**

- **XXIII.** Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

- **DEUDAS DEL TRABAJADOR**

- **XXIV.** De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **BOLSA DE TRABAJO**

- **XXV.** El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.
- En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

- **PATRÓN EXTRANJERO**

- **XXVI.** Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero, deberá ser legalizado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la Nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **CONDICIONES NULAS**

- **XXVII.** Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:
  - **a)** Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
  - **b)** Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de los tribunales laborales.
  - **c)** Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
  - **d)** Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.
  - **e)** Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
  - **f)** Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **CONDICIONES NULAS**

- **g)** Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o despedírsele de la obra.
- **h)** Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las Leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

- **PATRIMONIO DE FAMILIA**

- **XXVIII.** Las Leyes determinarán los bienes que constituyan el patrimonio de la familia, bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse a gravámenes reales ni embargos, y serán transmisibles a título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios.

# CONSTITUCIÓN

## (ART. 123 APARTADO A)

- **LEY DEL SEGURO SOCIAL**

- **XXIX.** Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

- **SOCIEDADES COOPERATIVAS DE VIVIENDA**

- **XXX.** Asimismo, serán consideradas de utilidad social, las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad, por los trabajadores en plazos determinados.

# SALARIO MÍNIMO GENERAL

- **PRIMERO.** Para fines de aplicación de los salarios mínimos en la República Mexicana habrá dos áreas geográficas: El área geográfica de la Zona Libre de la Frontera Norte, integrada por los siguientes municipios: Ensenada, Playas de Rosarito, Mexicali, Tecate y Tijuana, en el Estado de Baja California; San Luis Río Colorado, Puerto Peñasco, General Plutarco Elías Calles, Caborca, Altar, Sáric, Nogales, Santa Cruz, Cananea, Naco y Agua Prieta, en el Estado de Sonora; Janos, Ascensión, Juárez, Práxedes G. Guerrero, Guadalupe, Coyame del Sotol, Ojinaga y Manuel Benavides, en el Estado de Chihuahua; Ocampo, Acuña, Zaragoza, Jiménez, Piedras Negras, Nava, Guerrero e Hidalgo, en el Estado de Coahuila de Zaragoza; Anáhuac, en el Estado de Nuevo León; y Nuevo Laredo, Guerrero, Mier, Miguel Alemán, Camargo, Gustavo Díaz Ordaz, Reynosa, Río Bravo, Valle Hermoso y Matamoros, en el Estado de Tamaulipas; y, el área de Salarios Mínimos Generales, integrada por el resto de los municipios del país y las demarcaciones territoriales (alcaldías) de la Ciudad de México que conforman la República Mexicana.
- **SEGUNDO.** El Salario Mínimo General que tendrá vigencia a partir del 1º de enero de 2019 en el área geográfica de la Zona libre de la Frontera Norte será de **176.72** pesos diarios por jornada diaria de trabajo; mientras que el monto del Salario Mínimo General para el área de Salarios Mínimos Generales será de **102.68** pesos diarios por jornada diaria, serán las que figuren en la Resolución de esta Comisión que serán publicadas en el Diario Oficial de la Federación, como cantidad mínima que deberán recibir en efectivo los trabajadores.
- **TERCERO.** Los salarios mínimos profesionales que tendrán vigencia a partir del 1º de enero de 2019, para las profesiones, oficios y trabajos especiales, publicadas en la Resolución de 2017 como cantidad mínima que deben recibir en efectivo los trabajadores por jornada diaria de trabajo, serán los que figuran en la presente en su resolutivo cuarto.

# VALOR DE LA UMA

- Que el 10 de enero de 2018 se publicó en el DOF los valores de la Unidad de Medida y Actualización, vigentes a partir del 1º de febrero de 2018.
- Que atendiendo al procedimiento establecido en el Artículo 4 de la Ley para determinar el valor de la UMA, se utiliza el siguiente método para actualizar el valor de la Unidad de Medida y Actualización:
  1. El valor diario se determinará multiplicando el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización del año inmediato anterior por el resultado de la suma de uno más la variación interanual del INPC del mes de diciembre del año inmediato anterior.
  2. El valor mensual será el producto de multiplicar el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización por 30.4.
  3. El valor anual será el producto de multiplicar el valor mensual de la Unidad de Medida y Actualización por 12.
- Con base en lo anterior, el INEGI da a conocer que el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización es de **\$84.49** pesos mexicanos, el mensual es de **\$2,568.50** pesos mexicanos y el valor anual **\$30,822.00** pesos mexicanos, los cuales estarán vigentes a partir del 1º de febrero de 2019.

# PATRÓN

- **Quién es Patrón (Artículo 10 LFT)**

- 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.

- **Representantes del Patrón (Artículo 11 LFT)**

- 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.

- **Quién se considera Intermediario (Artículo 12 LFT)**

- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

- **Se consideran Patrones (Artículo 13 LFT)**

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

- **Responsables de las obligaciones (Artículo 14 LFT)**

- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.
- Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:
  - **I.** Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y
  - **II.** Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

# PATRÓN

- **Responsabilidad Solidaria (Artículo 15 LFT)**
- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:
  - **I.** La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y
  - **II.** Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

# TRABAJADOR

- **Quién es Trabajador (Artículo 8 LFT)**
  - Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
- **Qué es trabajo (Artículo 8 LFT)**
  - 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.
- **Trabajador de Confianza (Artículo 9 LFT)**
  - 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.
- **Contratación de extranjeros (Artículo 7 LFT)**
  - 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.

# TRABAJO

- **Principios del trabajo (Artículo 3 LFT)**

- 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 discriminación (Artículo 3 LFT)**

- 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.

- **Ambiente laboral (Artículo 3 LFT)**

- 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.

# NO PRODUCEN EFECTO LEGAL (ART. 5 LFT)

- 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.

# SALARIO

- **Que es Salario (Artículo 82 LFT)**

- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

- **Tipos de salario (Artículo 83 LFT)**

- 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 establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.
- Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

- **Integración del Salario (Artículo 84 LFT)**

- 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.

# SALARIO

- **Salario remunerador Artículo 85 LFT)**
  - El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad 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.
- **Igualdad en el salario (Artículo 86 LFT)**
  - A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.
- **Aguinaldo (Artículo 87 LFT)**
  - Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.
  - Los que no 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.
- **Plazos para pago de Salario (Artículo 88 LFT)**
  - 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.

# SALARIO

- **Salario Integrado para indemnizaciones (Artículo 89 LFT)**

- 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.
- 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. Si en ese lapso 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.
- Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

# DESCUENTOS AL SALARIO

- **Descuentos al salario mínimo (Artículo 97 LFT)**
- Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:
  - I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y
  - II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.
  - III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el INFONAVIT se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.
  - IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, 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.

# NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

- **Derecho al salario Irrenunciable (Artículo 99 LFT)**
  - El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.
- **Pago al Trabajador (Artículo 100 LFT)**
  - El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.
  - El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.
- **Forma del pago del Salario (Artículo 101 LFT)**
  - El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.
  - Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.
  - En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.
  - Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden substituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley.

# NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

- **Proporción de las prestaciones (Artículo 102 LFT)**
  - 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.
- **Nula cesión de salarios (Artículo 104 LFT)**
  - Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.
- **Prohibida la imposición de Multas (Artículo 107 LFT)**
  - Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.
- **Día de pago del Salario (Artículo 109 LFT)**
  - El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.
- **Deudas con el patrón no generan intereses (Artículo 111 LFT)**
  - Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.
- **Embargo de Salarios (Artículo 112 LFT)**
  - Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.
  - Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

# NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

- **Descuentos a los Salarios (Artículo 110 LFT)**
- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:
  - I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
  - II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.
  - III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el INFONAVIT se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se erogan por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.
  - IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;
  - V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente.  
En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;
  - VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.  
El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla;
  - VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

# NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

- **Derecho de preferencia (Artículo 113 LFT)**
  - 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, sobre todos los bienes del patrón.
- **Embargo de bienes (Artículo 114 LFT)**
  - Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. El Tribunal procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.
- **Trabajador fallecido (Artículo 115 LFT)**
  - Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.
- **Prohibido en centros de trabajo (Artículo 116 LFT)**
  - Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.
  - Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

# PERCEPCIONES

<b>Concepto</b>	<b>Monto</b>	<b>Observaciones</b>
Sueldos y Salarios	Pactado	
Comisiones	Pactado	
Aguinaldo	15 días	
Vacaciones	En base años	
Prima vacacional	25%	
Horas extra simples	Cuota x hora	
Horas extra dobles	Cuota x hora doble	
Horas extra triples	Cuota x hora triple	
Prima dominical	25%	
Descansos trabajados	Doble	
Despensa	Pactado	

# PERCEPCIONES

<b>Concepto</b>	<b>Monto</b>	<b>Observaciones</b>
Ayuda para útiles escolares	Pactado	
Ayuda para uniformes	Pactado	
Reembolso de gastos médicos	Pactado	
Reembolso de gastos funerarios	Pactado	
Alimentación	Pactado	
Habitación	Pactado	
Propinas	Pactado	
Fondo de ahorro	Pactado	
Aportaciones adicionales a RCV	Pactado	

# PERCEPCIONES

Concepto	Monto	Observaciones
Aportación al INFONAVIT	5%	
PTU	Conforme a ley	
Gratificación extraordinaria	Pactado	
Bono de productividad	Pactado	
Quinquenio	Pactado	
Prima de antigüedad	12 días por año	
Indemnización por despido	3 meses y 20 días por año	
Premios por asistencia	Pactado	
Premios por puntualidad	Pactado	
Planes de retiro	Pactado	
Subsidio por incapacidad	Pactado	

# VACACIONES

## (ART. 76 A 81 LFT)

- **Días de vacaciones**

- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.
- Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

- **Vacaciones en periodos discontinuos o de temporada**

- 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.

# VACACIONES

(ART. 76 A 81 LFT)

- **Periodo de vacaciones**

- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

- **No sujetas de compensación**

- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.
- Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

- **Plazo para el disfrute de vacaciones**

- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. 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.

# VACACIONES

(ART. 76 LFT)

<b>Antigüedad en años</b>	<b>Días de vacaciones</b>
<b>1</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>8</b>
<b>3</b>	<b>10</b>
<b>4</b>	<b>12</b>
<b>5 A 9</b>	<b>14</b>
<b>10 A 14</b>	<b>16</b>
<b>15 A 19</b>	<b>18</b>
<b>20 A 24</b>	<b>20</b>
<b>25 A 29</b>	<b>22</b>
<b>30 A 34</b>	<b>24</b>

# PRIMA VACACIONAL

## (ART. 80 LFT)

- **Prima vacacional**

- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

# AGUINALDO

## (ART. 87LFT)

- **Plazo de pago del aguinaldo**
  - Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.
- **Aguinaldo en proporción**
  - Los que no 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.

# DESCANSOS OBLIGATORIOS

(ART. 69 a 73 LFT)

- **Descanso del séptimo día**

- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

- **Descanso por acuerdo**

- 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.

- **Prima dominical**

- En los reglamentos de esta Ley 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.

# DESCANSOS OBLIGATORIOS

(ART. 69 a 73 LFT)

- **Séptimo día en parte proporcional**

- 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, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

- **Descanso trabajado se pago doble**

- 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.

- **Hora de comida**

- Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

# DESCANSOS OBLIGATORIOS

## (ART. 74 LFT)

- **Son días de descanso obligatorio:**
  - El 1o. de enero
  - El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero
  - El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo
  - El 1o. de mayo
  - El 16 de septiembre
  - El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre
  - El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal
  - El 25 de diciembre
  - El que determinen las Leyes Federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral

# HORAS EXTRA

## (ART. 64 A 68 LFT)

- **Hora de comida como tiempo trabajado**
  - Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.
- **Horas extra de emergencia**
  - En los casos de 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 podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.
- **Horas extra dobles**
  - Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

# HORAS EXTRA

(ART. 64 A 68 LFT)

- **Forma de pago de horas extra**
  - **Horas extra de emergencia**
    - Las horas de trabajo a que se refiere el Artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.
  - **Horas extra dobles**
    - Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.
  - **Horas extra triples**
    - Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.
    - 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, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

# TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS

- **A que trabajadores aplica (Artículo 344 LFT)**
  - Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.
- **Salarios Mínimos Profesionales (Artículo 345 LFT)**
  - La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.
- **Propinas (Artículo 346 LFT)**
  - Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.
  - Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.
- **Determinación Del monto de las Propinas (Artículo 347 LFT)**
  - Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

# TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS

- **Alimentación (Artículo 348 LFT)**
  - La alimentación que se proporcione a los trabajadores deberá ser sana, abundante y nutritiva.
- **Obligación de los trabajadores (Artículo 349 LFT)**
  - Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.
- **Inspectores del Trabajo (Artículo 350 LFT)**
- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:
  - **I.** Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva;
  - **II.** Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y
  - **III.** Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo.

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

## (ART. 132 LFT)

- **I.-** Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;
- **II.-** Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;
- **III.-** Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo;
- **IV.-** Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- **V.-** Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;
- **VI.-** Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- **VII.-** Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido;

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

## (ART. 132 LFT)

- **VIII.-** 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;
- **IX.-** Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5o., de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;
- **X.-** Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutos tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;
- **XI.-** Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;
- **XII.-** Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;
- **XIII.-** Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

## (ART. 132 LFT)

- **XIV.-** Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;
- **XV.-** Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título.
- **XVI.** Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;
- **XVI Bis.** Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;
- **XVII.** Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

## (ART. 132 LFT)

- **XVIII.** Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;
- **XIX.-** Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;
- **XIX Bis.** Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;
- **XX.-** Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;
- **XXI.-** Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

## (ART. 132 LFT)

- **XXII.-** Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;
- **XXIII.-** Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;
- **XXIII Bis.** Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción V del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;
- **XXIV.-** Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan; y
- **XXV.-** Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.
- **XXVI.** Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, enterar los descuentos en orden de prelación, primero al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y posterior a las otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;
- **XXVI Bis.** Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

## (ART. 132 LFT)

- **XXVII.-** Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.
- **XXVII Bis.** Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;
- **XXVIII.-** Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley, y
- **XXIX.-** Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.
- **XXIX Bis.-** Otorgar las facilidades conducentes a los trabajadores respecto de las licencias expedidas por el Instituto según lo establece el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.
- **XXX.** Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;
- **XXXI.** Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;
- **XXXII.** Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y
- **XXXIII.** Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.

# QUEDA PROHIBIDO AL PATRÓN

## (ART. 133 LFT)

- **I.** Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;
- **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 que se refiera a las condiciones de éste;
- **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, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva;
- **V.** Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores;
- **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 les otorgan las leyes;
- **VIII.-** Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
- **IX.-** Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;

# QUEDA PROHIBIDO AL PATRÓN

## (ART. 133 LFT)

- **X.** Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;
- **XI.** Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;
- **XII.** Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;
- **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 para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;
- **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, y
- **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, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.
- **XVII.** Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores, y
- **XVIII.** Las demás que establezca esta Ley.

# OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

## (ART. 134 LFT)

- **I.-** Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- **II.** Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;
- **III.-** Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- **IV.-** Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero 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, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- **VII.-** Observar buenas costumbres durante el servicio;

# OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

## (ART. 134 LFT)

- **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 esta Ley;
- **X.-** Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, 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, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- **XII.** Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- **XIII.** Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

# QUEDA PROHIBIDO AL TRABAJADOR (ART. 135 LFT)

- **I.** Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así 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. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- **VI.** Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;
- **VII.** Suspendar 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; y
- **XI.** Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

# FORMAS DE CONTRATACIÓN

- **Formas de contratación (Artículo 35 LFT)**
  - Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.
- **Obra determinada (Artículo 36 LFT)**
  - El señalamiento de un obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.
- **Tiempo determinado (Artículo 37 LFT)**
- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los caso siguientes:
  - I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
  - II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
  - III. En los demás casos previstos por esta Ley.
- **Prorroga de contrato (Artículo 39 LFT)**
  - 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.

# PERIODO DE PRUEBA

## (ART. 39-A LFT)

- En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.
- El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.
- Durante el período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

# PERIODO DE CAPACITACIÓN INICIAL

## (ART. 39-B LFT)

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

# PRUEBA Y CAPACITACIÓN INICIAL

- **Contrato por escrito (Artículo 39-C LFT)**
  - La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.
- **Improrrogables (Artículo 39-D LFT)**
  - Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.
  - Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, 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.
- **Termino de los periodos (Artículo 39-E LFT)**
  - Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

# FORMAS DE CONTRATACIÓN

- **Labores discontinuas (Artículo 39-F LFT)**

- Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero 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.
- Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

- **Sustitución Laboral (Artículo 41 LFT)**

- La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será 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, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.
- El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

# RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

## (Artículo 15-A LFT)

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

# RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

## (Artículo 15-A LFT)

- **Requisitos**

- Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:
  - a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
  - b) Deberá justificarse por su carácter especializado.
  - c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.
- De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

# RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

## (Artículo 15-B LFT)

- **Contrato por escrito**
  - El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.
- **Verificar en la contratación que cuenta con recursos suficientes para cumplir con las obligaciones**
  - La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

# RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

## (Artículo 15-C LFT)

- **Verificar permanentemente que cuenta con recursos suficientes para cumplir con las obligaciones**
  - La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.
  - Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

# RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

## (Artículo 15-D LFT)

- **Prohibición de subcontratar**
  - No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.
- **Multa por subcontratación indebida**
  - A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.
  - De \$ 21,122.50 a \$ 422,450.00
  - ( Artículo 1004-C LFT )

# RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

## (Artículo 1004-B LFT)

- **Multa por incumplimiento de obligaciones**
  - El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.
  - Contrato por escrito
  - Verificar que cuenta con recursos para cumplir con sus obligaciones laborales
  - De \$ 21,122.50 a \$ 211,225.00

# RIESGOS DE TRABAJO

## (Artículo 504 LFT)

- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:
  - **I.** Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;
  - **II.** Cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación;
  - **III.** Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario;
  - **IV.** Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores;

# RIESGOS DE TRABAJO

## (Artículo 504 LFT)

- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:
  - **V. Dar aviso escrito o por medios electrónicos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y al Tribunal, dentro de las 72 horas** siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:
    - a) Nombre y domicilio de la empresa;
    - b) Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;
    - c) Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;
    - d) Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y,
    - e) Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.
  - La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social deberán intercambiar información en forma permanente respecto de los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones, así como otros datos estadísticos que resulten necesarios para el ejercicio de sus respectivas facultades legales; y
  - **VI.** Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

## Mensaje importante

A partir del miércoles 25 de septiembre, si desea entregar el formato del aviso físicamente puede acudir a nuestras instalaciones en: Boulevard Adolfo López Mateos 1968 Piso 2, Colonia Los Alpes, Alcaldía Álvaro Obregón. CP 01010 CDMX  
Horario de atención: 9:00 a 15:00 hrs. Tel. (55) 2000 5300 Ext. 63245 [siaat@stps.gob.mx](mailto:siaat@stps.gob.mx) o en el interior de la República Mexicana en la Delegación, Subdelegación, u Oficina Federal del Trabajo más cercana.

Cerrar



Inicio

## Aviso de accidentes de trabajo

En caso de que ocurra un accidente de trabajo en la empresa o centro laboral o en trayecto, se deberá presentar el "Aviso de accidente de trabajo" dentro de las 72 horas posteriores al incidente ante la Inspección del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Para facilitar el trámite, la STPS pone a disposición el Sistema de Avisos de Accidentes de Trabajo, como única instancia de presentación.

Alta de Aviso de Accidentes



Acerca de



Recomendaciones



Servicios

# Sistema de avisos de accidentes de trabajo

## Certificado (.cer)\*:

**Elegir archivos** Ningún archivo seleccionado

Sólo se admiten documentos en formato .cer

## Llave (.key)\*:

**Elegir archivos** Ningún archivo seleccionado

Sólo se admiten documentos en formato .key

## Contraseña\*:

Ingresa la contraseña

Iniciar sesión

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

## (Artículo 7 RFSST)

- I.** Contar con un Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo y los estudios y análisis de Riesgos requeridos por el presente Reglamento y las Normas, que forman parte del referido diagnóstico;
- II.** Integrar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con base en el Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- III.** Elaborar los programas específicos, manuales y procedimientos, que orienten la realización de las actividades y procesos laborales bajo condiciones seguras y de emergencia;
- IV.** Constituir e integrar la Comisión de Seguridad e Higiene, así como dar facilidades para su operación;
- V.** Garantizar la prestación de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en los términos de la Ley, los de medicina del trabajo;
- VI.** Colocar en lugares visibles del Centro de Trabajo los avisos o señales para informar, advertir y prevenir Riesgos;
- VII.** Aplicar, en la instalación de sus establecimientos, las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo señaladas en este Reglamento y en las Normas, conforme a la naturaleza de las actividades y procesos laborales;
- VIII.** Llevar a cabo las acciones de Reconocimiento, Evaluación y Control de los Contaminantes del Ambiente Laboral, a efecto de conservar las condiciones ambientales del Centro de Trabajo dentro de los valores límite de exposición;
- IX.** Ordenar la aplicación de exámenes médicos al Personal Ocupacionalmente Expuesto, requeridos por el presente Reglamento y las Normas;
- X.** Proporcionar a los trabajadores el Equipo de Protección Personal, de acuerdo con los Riesgos a que están expuestos;
- XI.** Informar a los trabajadores respecto de los Riesgos relacionados con la actividad que desarrollen;

# OBLIGACIONES DEL PATRÓN

## (Artículo 7 RFSST)

- XII.** Capacitar y adiestrar a los trabajadores sobre la prevención de Riesgos y la atención a emergencias, de conformidad con las actividades que desarrollen;
- XIII.** Capacitar al personal del Centro de Trabajo que forme parte de la Comisión de Seguridad e Higiene y de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en su caso, apoyar la actualización de los responsables de los Servicios Preventivos de Medicina del Trabajo de carácter interno;
- XIV.** Expedir las autorizaciones para la realización de actividades o trabajos peligrosos que prevén este Reglamento y las Normas específicas;
- XV.** Llevar los registros administrativos, por medios impresos o electrónicos, establecidos en el presente Reglamento y las Normas;
- XVI.** Dar aviso a la Secretaría, a través de las Delegaciones Federales del Trabajo, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo o la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, o a las instituciones de seguridad social sobre los Accidentes de Trabajo que ocurran;
- XVII.** Dar aviso a la Secretaría, a través de las Delegaciones Federales del Trabajo, la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo o la Dirección General de Investigación y Estadísticas del Trabajo, sobre las defunciones que ocurran con motivo de Accidentes y Enfermedades de Trabajo;
- XVIII.** Presentar los avisos relacionados con el funcionamiento de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas, que contempla este Reglamento;
- XIX.** Contar con los dictámenes, informes de resultados y certificados de cumplimiento en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, determinados en el presente Reglamento y en las Normas;
- XX.** Supervisar que los contratistas cumplan con las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, que señalan este Reglamento y las Normas, cuando realicen trabajos dentro de sus instalaciones;
- XXI.** Permitir y facilitar el ejercicio de las funciones de inspección y vigilancia por parte de la Autoridad Laboral, para cerciorarse del cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, y
- XXII.** Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas aplicables.

# **OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR**

## **(Artículo 8 RFSST)**

- I.** Observar las medidas preventivas de Seguridad y Salud en el Trabajo dispuestas en este Reglamento y las Normas, así como las que establezcan los patrones para la prevención de Riesgos;
- II.** Designar a sus representantes para participar en la Comisión de Seguridad e Higiene;
- III.** Dar aviso inmediato al patrón y a la Comisión de Seguridad e Higiene, sobre las Condiciones Inseguras que adviertan y de los Accidentes de Trabajo que ocurran, y colaborar en la investigación de los mismos;
- IV.** Utilizar y conservar en buen estado el Equipo de Protección Personal proporcionado por el patrón;
- V.** Cumplir con las Medidas de Control previstas por el patrón para prevenir Riesgos;
- VI.** Operar en forma segura la maquinaria, equipo y herramientas que tengan asignados;
- VII.** Mantener ordenados y limpios sus lugares de trabajo y áreas comunes;
- VIII.** Desempeñar su trabajo de manera segura para evitar Riesgos;
- IX.** Participar en las brigadas para la atención a emergencias, en su caso;
- X.** Cumplir con someterse a los exámenes médicos que determinan el presente Reglamento y las Normas;
- XI.** Participar en la capacitación y adiestramiento que, en materia de prevención de Riesgos y atención a emergencias, sean impartidos por el patrón o por las personas que éste designe, y
- XII.** Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas aplicables.

# COMISIÓN MIXTA SEGURIDAD E HIGIENE

## (Artículo 45 RFSST)

Respecto de la constitución, integración, organización y funcionamiento de las Comisiones de Seguridad e Higiene, los patronos deberán:

- I. Constituir e integrar al menos una Comisión de Seguridad e Higiene en el Centro de Trabajo;
- II. Designar a su representante o representantes para participar en la Comisión de Seguridad e Higiene;
- III. Solicitar al sindicato o a los trabajadores, si no hubiera sindicato, la designación de sus representantes para participar en la Comisión de Seguridad e Higiene;
- IV. Proporcionar a la Comisión de Seguridad e Higiene el Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo;
- V. Contar con el programa y las actas de los recorridos de verificación de la Comisión de Seguridad e Higiene;
- VI. Apoyar la investigación de los Accidentes y Enfermedades de Trabajo que lleve a cabo la Comisión de Seguridad e Higiene;
- VII. Dar facilidades a los trabajadores para el desempeño de sus funciones como integrantes de la Comisión de Seguridad e Higiene;
- VIII. Atender y dar seguimiento a las medidas propuestas por la Comisión de Seguridad e Higiene para prevenir los Accidentes y Enfermedades de Trabajo;
- IX. Difundir entre los trabajadores del Centro de Trabajo, por cualquier medio:
  - a) La relación actualizada de los integrantes de la Comisión de Seguridad e Higiene;
  - b) Los resultados de las investigaciones sobre los Accidentes y Enfermedades de Trabajo, y
  - c) Las medidas propuestas por la Comisión de Seguridad e Higiene relacionadas con la prevención de Accidentes y Enfermedades de Trabajo, y
- X. Proporcionar capacitación a los integrantes de la Comisión de Seguridad e Higiene para la adecuada realización de sus funciones.

# COMISIÓN MIXTA CAPACITACIÓN

## (Artículo 158-E LFT)

- En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:
- **I.** Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;
- **II.** Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;
- **III.** Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;
- **IV.** Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y
- **V.** Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.
- Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas.

# COMISIÓN MIXTA PTU

## (Artículo 125 LFT)

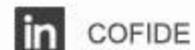
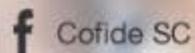
- Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:
- **I.** Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;
- **II.** Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;
- **III.** Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y
- **IV.** Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

# COMISIÓN MIXTA CUADRO ANTIGÜEDADES

## (Artículo 158 LFT)

- Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.
- Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución ante el Tribunal.

**COFIDE**® CAPACITACIÓN  
EMPRESARIAL



**MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN**

01(55) 4630.4646  
[www.cofide.mx](http://www.cofide.mx)