

# UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO



FACULTAD DE CONTADURÍA  
Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**“CASO PRACTICO”**

**REFORMAS 2013**

**PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN CONTADURIA**

**PRESENTADO POR: PEDRO CEJA MERCADO**

**ASESORA: Dra. TERESITA SALGADO MEJIA**

**MORELIA, MICHOACÁN, JUNIO DE 2013.**

# ÍNDICE

1. INTRODUCCION.....	1
2. REFORMAS CONSTITUCIONALES.....	2
3. REFORMA LABORAL.....	9
4. DE LA LEY DE INGRESOS PARA 2013.....	49
5. IMPUESTO EMPRESARIAL A TASA ÚNICA.....	50
6. LEY FACTCA.....	51
7. LEY FEDERAL PIORPI.....	53
7. I. Concepto de Actividades Vulnerables.....	54
7. I.I. Tratándose de los notarios públicos:.....	56
7. I.II. Tratándose de los corredores públicos:.....	57
7. II. Obligaciones.....	59
7. III. Avisos a presentar por las Actividades Vulnerables.....	60
7. IV. La Actividad Colegiada deberá cumplir con lo siguiente:.	61
7. V. Del uso del Efectivo y Metales.....	62
7. VI. Sanciones Administrativas.....	63
7. VII. De los Delitos.....	64
8. CONCLUSIÓN.....	66
9. BIBLIOGRAFÍA.....	67

## 1.- INTRODUCCIÓN

Vivimos en un país y en un mundo lleno de cambios, tanto económico-financieros, políticos, administrativos y sociales, donde nos tenemos o donde la sociedad tiene que ir adaptándose para sobrevivir, no solo en el ámbito social sino también en el económico.

En México como en otros países los cambios financieros son constantes, donde las reformas a las leyes tienen que hacerse de acuerdo a las necesidades del país, todo esto nos lleva a que año con año se tengan que modificar las estructuras financieras de nuestro país, para cubrir las necesidades que se pretenden mejorar.

Generalmente una reforma de cualquier tipo no es agradable a la sociedad, porque se cree que son hechas o creadas siempre con el fin de pagar más impuestos los contribuyentes o que modifican derechos laborales, y a veces se hacen con pocos argumentos como para crearlas lejos de la corrupción en país.

El presente trabajo pretende dar a quien lo lea una fácil comprensión de lo que son las reformas fiscales y laborales

que estarán en vigor en este año 2013 y consecuentemente por más tiempo porque algunas tienen vigencia mayor a un año, y que estarán vigentes mientras en tanto no haya otra reforma.

## REFORMAS 2013

### 2.- REFORMAS COSNTITUCIONALES

<p><b>ARTÍCULO 3o.-</b> Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado —federación, estados, Distrito Federal y municipios— impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación preescolar, primaria y la secundaria conforman la educación básica obligatoria.</p> <p>La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.</p> <p>I. Garantizada por el artículo 24 la libertad de creencias, dicha educación será laica y, por tanto, se mantendrá por completo ajena a cualquier doctrina religiosa;</p> <p>II. El criterio que orientará a esa educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios.</p>	<p><b>Artículo 3o.-</b> Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado —Federación, estados, Distrito Federal y municipios—, impartirá educación preescolar, primaria, secundaria y <i>media superior</i>. La educación preescolar, primaria y secundaria conforman la educación básica; esta y la <i>media superior</i> serán obligatorias.</p> <p>La educación que imparta el estado tenderá a desarrollar armónicamente, todas las facultades del ser humano y fomentara en él, a la vez, el amor a la patria, el respeto a los derechos humanos y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.</p> <p><i>El estado garantizara la calidad en la educación obligatoria de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los docentes y los directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos.</i></p> <p>I. Garantizada por el artículo 24 la libertad de creencias, dicha educación será laica y, por tanto, se mantendrá por completo ajena a cualquier doctrina religiosa;</p>
---	---

<p>Además:</p> <p>a) Será democrático, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo;</p> <p>b) Será nacional, en cuanto —sin hostilidades ni exclusivismos— atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura, y</p> <p>c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporte a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos;</p> <p>III. Para dar pleno cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo y en la fracción II, el Ejecutivo Federal determinará los planes y programas de estudio de la educación preescolar, primaria, secundaria y normal para toda la República. Para tales efectos, el Ejecutivo Federal considerará la opinión de los gobiernos de las entidades federativas y del Distrito Federal, así como de los diversos sectores sociales involucrados en la educación, en los términos que la ley señale;</p> <p>IV. Toda la educación que el Estado imparta</p>	<p>II. el criterio que orientara a esa educación se basara en los resultados del progreso científico, luchara contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios.</p> <p>Además:</p> <p>a) Será democrático, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo;</p> <p>b) Será nacional, en cuanto -sin hostilidades ni exclusivismos- atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura;</p> <p>c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos, y</p> <p><i>d) será de calidad, con base en el mejoramiento constante y el máximo logro académico de los educandos;</i></p> <p>III. Para dar pleno cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo y en la fracción II, el ejecutivo federal determinara los planes y programas de estudio de la educación preescolar, primaria, secundaria y normal para toda la república. Para tales efectos, el ejecutivo federal considerara la opinión de los gobiernos de los estados y del distrito federal, así como de los diversos sectores sociales involucrados en la educación, los maestros y los padres de familia en los términos que la ley señale. Adicionalmente, el ingreso al servicio</p>
--	--

<p>será gratuita;</p> <p>V. Además de impartir la educación preescolar, primaria y secundaria, señaladas en el primer párrafo, el Estado promoverá y atenderá todos los tipos y modalidades educativos —incluyendo la educación inicial y a la educación superior— necesarios para el desarrollo de la nación, apoyará la investigación científica y tecnológica, y alentará el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura;</p> <p>VI. Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos y modalidades. En los términos que establezca la ley, el Estado otorgará y retirará el reconocimiento de validez oficial a los estudios que se realicen en planteles particulares.</p> <p>En el caso de la educación preescolar, primaria, secundaria y normal, los particulares deberán:</p> <p>a) Impartir la educación con apego a los mismos fines y criterios que establecen el segundo párrafo y la fracción II, así como cumplir los planes y programas a que se refiere la fracción III, y</p> <p>b) Obtener previamente, en cada caso, la autorización expresa del poder público, en los términos que establezca la ley;</p> <p>VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal</p>	<p>docente y la promoción a cargos con funciones de dirección o de supervisión en la educación básica y media superior que imparta el estado, se llevarán a cabo mediante concursos de oposición que garanticen la idoneidad de los conocimientos y capacidades que correspondan. La ley reglamentaria fijara los criterios, los términos y condiciones de la evaluación obligatoria para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio profesional con pleno respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores de la educación. Serán nulos todos los ingresos y promociones que no sean otorgados conforme a la ley. lo dispuesto en este párrafo no será aplicable a las instituciones a las que se refiere la fracción VII de este artículo;</p> <p>IV. Toda la educación que el estado imparta será gratuita;</p>
	<p>V. Además de impartir la educación preescolar, primaria, secundaria y media superior, señaladas en el primer párrafo, el estado promoverá y atenderá todos los tipos y modalidades educativos —incluyendo la educación inicial y a la educación superior— necesarios para el desarrollo de la nación, apoyara la investigación científica y tecnológica, y alentara el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura;</p> <p>VI. Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos y modalidades. En los términos que establezca la ley, el estado otorgara y retirara el reconocimiento de validez oficial a los estudios que se realicen en planteles particulares.</p> <p>En el caso de la educación preescolar, primaria, secundaria y normal, los particulares deberán:</p> <p>a) Impartir la educación con apego a los mismos fines y criterios que establecen el segundo párrafo y la fracción II, así como cumplir los planes y programas a que se refiere la fracción III, y</p>

<p>académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere, y</p> <p>VIII. El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los Estados y los Municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan.</p>	<p>b) Obtener previamente, en cada caso, la autorización expresa del poder público, en los términos que establezca la ley;</p> <p>VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizaran sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinaran sus planes y programas; fijaran los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administraran su patrimonio. las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normaran por el apartado a del artículo 123 de esta constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la ley federal del trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere;</p> <p>VIII. El congreso de la unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la república, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la federación, los estados y los municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan,</p> <p>IX. <i>Para garantizar la prestación de servicios educativos de calidad, se crea el sistema nacional de evaluación educativa. La coordinación de dicho sistema estará a cargo del instituto nacional para la evaluación de la educación. El instituto nacional para la evaluación de la educación será un organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Correspondrá al instituto evaluar la calidad, el desempeño y resultados del sistema educativo nacional en la educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. para ello</i></p>
---	---

deberá:

- a) *Diseñar y realizar las mediciones que correspondan a componentes, procesos o resultados del sistema;*
- b) *Expedir los lineamientos a los que se sujetaran las autoridades educativas federal y locales para llevar a cabo las funciones de evaluación que les corresponden, y*
- c) *Generar y difundir información y, con base en esta, emitir directrices que sean relevantes para contribuir a las decisiones tendientes a mejorar la calidad de la educación y su equidad, como factor esencial en la búsqueda de la igualdad social.*

*La junta de gobierno será el órgano de dirección del instituto y estará compuesta por cinco integrantes. El ejecutivo federal someterá una terna a consideración de la cámara de senadores, la cual, con previa comparecencia de las personas propuestas, designará al integrante que deba cubrir la vacante. La designación se hará por el voto de las dos terceras partes de los integrantes de la cámara de senadores presentes o, durante los recesos de esta, de la comisión permanente, dentro del improrrogable plazo de treinta días. Si la cámara de senadores no resolviere dentro de dicho plazo, ocupará el cargo de integrante de la junta de gobierno aquel que, dentro de dicha terna, designe el ejecutivo federal.*

*En caso de que la cámara de senadores rechace la totalidad de la terna propuesta, el ejecutivo federal someterá una nueva, en los términos del párrafo anterior. Si esta segunda terna fuera rechazada, ocupará el cargo la persona que dentro de dicha terna designe el ejecutivo federal.*

*Los integrantes de la junta de gobierno deberán ser personas con capacidad y experiencia en las materias de la competencia del instituto y cumplir los requisitos que establezca la ley, desempeñaran su encargo por*

	<p>periodos de siete años en forma escalonada y podrán ser reelectos por una sola ocasión. Los integrantes no podrán durar en su encargo más de catorce años. En caso de falta absoluta de alguno de ellos, el sustituto será nombrado para concluir el periodo respectivo. Solo podrán ser removidos por causa grave en los términos del título IV de esta constitución y no podrán tener ningún otro empleo, cargo o comisión, con excepción de aquellos en que actúen en representación del instituto y de los no remunerados en actividades docentes, científicas, culturales o de beneficencia.</p> <p>La junta de gobierno de manera colegiada nombrara a quien la presida, con voto mayoritario de tres de sus integrantes quien desempeñara dicho cargo por el tiempo que establezca la ley.</p> <p>La ley establecerá las reglas para la organización y funcionamiento del instituto, el cual regirá sus actividades con apego a los principios de independencia, transparencia, objetividad, pertinencia, diversidad e inclusión.</p> <p>La ley establecerá los mecanismos y acciones necesarios que permitan al instituto y a las autoridades educativas federal y locales una eficaz colaboración y coordinación para el mejor cumplimiento de sus respectivas funciones.</p>
<b>ART. 40.</b>	<p>Es voluntad del pueblo mexicano constituirse en una República representativa, democrática, laica, federal, compuesta de Estados libres y soberanos en todo lo concerniente a su régimen interior; pero unidos en una federación establecida según los principios de esta ley fundamental.</p>

establecida según los principios de esta ley fundamental.

**ARTÍCULO 73.** El Congreso tiene facultad:

I. Para admitir nuevos Estados a la Unión Federal;  
II. Derogada;  
III. Para formar nuevos Estados dentro de los límites de los existentes, siendo necesario al efecto...

XXV. Para establecer, organizar y sostener en toda la República escuelas rurales, elementales, superiores, secundarias y profesionales; de investigación científica, de bellas artes y de enseñanza técnica; escuelas prácticas de agricultura y de minería, de artes y oficios, museos, bibliotecas, observatorios y demás institutos concernientes a la cultura general de los habitantes de la nación y legislar en todo lo que se refiere a dichas instituciones; para legislar sobre vestigios o restos fósiles y sobre monumentos arqueológicos, artísticos e históricos, cuya conservación sea de interés nacional; así como para dictar las leyes encaminadas a distribuir convenientemente entre la Federación, los Estados y los Municipios el ejercicio de la función educativa y las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público, buscando unificar y coordinar la educación en toda la República. Los Títulos que se expidan por los establecimientos de que se trata surtirán sus efectos en toda la República.

**Artículo 73.** El congreso tiene facultad:

- I. Para admitir nuevos estados a la unión federal;
- II. Derogada;
- III. Para formar nuevos Estados dentro de los límites de los existentes, siendo necesario al efecto...

*xxv. Para establecer el servicio profesional docente en términos del artículo 3o. de esta constitución; establecer, organizar y sostener en toda la república escuelas rurales, elementales, superiores, secundarias y profesionales; de investigación científica, de bellas artes y de enseñanza técnica, escuelas prácticas de agricultura y de minería, de artes y oficios, museos, bibliotecas, observatorios y demás institutos concernientes a la cultura general de los habitantes de la nación y legislar en todo lo que se refiere a dichas instituciones; para legislar sobre vestigios o restos fósiles y sobre monumentos arqueológicos, artísticos e históricos, cuya conservación sea de interés nacional; así como para dictar las leyes encaminadas a distribuir convenientemente entre la federación, los estados y los municipios el ejercicio de la función educativa y las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público, buscando unificar y coordinar la educación en toda la república, y para asegurar el cumplimiento de los fines de la educación y su mejora continua en un marco de inclusión y diversidad. Los títulos que se expidan por los establecimientos de que se trata surtirán sus efectos en toda la república.*

### 3.- REFORMA LABORAL

Aprobada en su mayoría el Martes 13 de Noviembre del 2012.

En la reforma laboral los temas que sobresalen son los de contratos a prueba, el outsourcing o tercerías, el pago y tope de salarios caídos en caso de huelga, así como el pago por hora, y la transparencia sindical.

<p><b>Artículo 2o.</b> Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.</p> <p><b>Artículo 3o.</b> El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las</p>	<p><b>Artículo 2o.-</b> Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio <i>entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><b>Artículo 3o.-</b> El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.</p> <p>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico</p>
--	--

<p>libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.</p>	<p>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.</p>
<p>No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.</p>	<p>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.</p>
<p>Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p>	<p>Es de interés social 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.</p>
	<p><b>Artículo 3o. Bis.</b>- Para efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>a) <b>Hostigamiento</b>, 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</p> <p>b) <b>Acoso sexual</b>, 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.</p>
<p><b>Artículo 4o.</b> 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 solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:</p> <p>I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:</p>	<p><b>Artículo 4o.</b> 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 solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:</p> <p>I. Igual</p>
<p>a) Cuando se trate de substituir o se substituya definitivamente a un trabajador que haya sido separado sin haberse resuelto el caso por la</p>	<p>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 la Junta de Conciliación y Arbitraje.</p>

<p>junta de conciliación y arbitraje.</p> <p>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</p> <p>II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:</p> <p>a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.</p> <p>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.</p> <p><b>Artículo 5o.</b> 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:</p> <p>I. Trabajos para niños menores de catorce años;</p> <p>II. Una jornada mayor que la permitida por esta ley;</p> <p>III. Una jornada inhumana por la notoriamente excesiva, dada la</p>	<p>b) Igual.</p> <p>II. Igual.</p> <p>a) Igual.</p> <p>b) Igual.</p> <p><b>Artículo 5o.</b> 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:</p> <p>I. Igual.</p> <p>II. Igual.</p> <p>III. Igual.</p>
---	--

<p>índole del trabajo, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje;</p> <p>IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciséis años</p> <p>V. Un salario inferior al mínimo;</p> <p>VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la junta de conciliación y arbitraje;</p> <p>VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros.</p> <p><b>Artículo 15-A.</b> No existe.</p>	<p>IV. Igual.</p> <p>V. Igual.</p> <p>VI. Igual.</p> <p>VII. <i>Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo.</i></p> <p><b>Artículo 15-A.</b> <i>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.</i></p> <p><i>Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:</i></p> <p><i>a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.</i></p> <p><i>b) Deberá justificarse por su carácter especializado.</i></p> <p><i>c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><b>Artículo 15-B.</b> <i>El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.</i></p> <p><i>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</i></p>
---	---

<b>Artículo 15-C.</b> No existe.	<p><i>propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.</i></p> <p><b>Artículo 15-C.</b> 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.</p>
<b>Artículo 15-D.</b> No existe.	<p><i>Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.</i></p> <p><b>Artículo 15-D.</b> 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.</p>
<b>Artículo 22 Bis.-</b> No existe.	<p><b>Artículo 22 Bis.-</b> Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley.</p> <p><i>En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias.</i></p> <p><i>Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado.</i></p>
<b>Artículo 25.</b> El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;</li> <li>II. Si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;</li> <li>III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinaran con la mayor precisión posible;</li> </ul>	<p><b>Artículo 25.</b> Igual.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;</li> <li>II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;</li> <li>III. Igual:</li> </ul>

<p>IV. El lugar o los lugares donde debe prestarse el trabajo;</p> <p>V. La duración de la jornada;</p> <p>VI. La forma y el monto del salario;</p> <p>VII. El día y el lugar de pago del salario;</p> <p>VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta ley; y</p> <p>IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.</p> <p><b>Artículo 28.</b> Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la república, se observaran las normas siguientes:</p> <p>I. Las condiciones de trabajo serán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:</p> <p>a) Los requisitos señalados en el artículo 25.</p> <p>b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá integro el salario</p>	<p>IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;</p> <p>V. Igual.</p> <p>VI. Igual:</p> <p>VII. Igual.</p> <p>VIII. Igual.</p> <p>IX. Igual.</p> <p><b>Artículo 28.-</b> En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, <i>contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente:</i></p> <p>I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes:</p> <p>a) <i>Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;</i></p> <p>b) <i>Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;</i></p>
---	--

<p>que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.</p>	
<p>c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. en todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta ley, por lo menos;</p>	<p><i>c) La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente; y</i></p>
<p>d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;</p>	<p><i>d) Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente;</i></p>
<p>II. El patrón señalará domicilio dentro de la república para todos los efectos legales;</p>	<p><i>II. El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;</i></p>
<p>III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la junta de conciliación y arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción i, determinara el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el banco de México o en la institución bancaria que este designe. el patrón deberá comprobar ante la misma junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;</p>	<p><i>III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará.</i></p> <p><i>En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;</i></p>
<p>IV. El escrito deberá ser visado por el cónsul de la nación donde deban prestarse los servicios; y</p>	<p><i>IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y</i></p>

<p>V. Una vez que el patrón compruebe ante la junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito.</p>	<p><i>V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que ésta hubiere determinado.</i></p>
<p><b>Artículo 28-A.</b> No existe.</p>	<p><b>Artículo 28-A.</b> <i>En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los trabajadores, conforme a las bases siguientes:</i></p> <p><i>I. Las condiciones generales de trabajo para los mexicanos en el país receptor serán dignas e iguales a las que se otorgue a los trabajadores de aquel país;</i></p> <p><i>II. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entenderá que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establecerá una relación laboral entre el trabajador y un patrón determinado;</i></p> <p><i>III. Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo;</i></p> <p><i>IV. El reclutamiento y la selección será organizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo, en coordinación con las autoridades estatales y municipales; y</i></p> <p><i>V. Contendrá mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.</i></p> <p><b>Artículo 28-B.</b> No existe.</p> <p><b>Artículo 28-B.</b> <i>En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las normas siguientes:</i></p> <p><i>I. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;</i></p>

	<p><i>II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:</i></p> <p><i>a) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; y</i></p> <p><i>b) Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio;</i></p> <p><i>III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.</i></p> <p><i>En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos.</i></p> <p><i>La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.</i></p> <p><b>Artículo 35.</b> Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p> <p><b>Artículo 39.</b> Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.</p> <p><b>Artículo 39-A.</b> No existe.</p> <p><b>Artículo 35.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 39.</b> Igual.</p> <p><b>Artículo 39-A.</b> En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá</p>
--	--

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 periodo 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.

**Artículo 39-B.** 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.

**Artículo 39-C.** La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando

**Artículo 39-B.** No existe.

**Artículo 39-C.** No existe.

<p><b>Artículo 39-C.</b> No existe.</p>	<p><i>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.</i></p> <p><b>Artículo 39-D.</b> Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.</p> <p><i>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.</i></p>
<p><b>Artículo 39-E.</b> No existe.</p> <p><b>Artículo 39-F.</b> No existe.</p>	<p><b>Artículo 39-E.</b> 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.</p> <p><b>Artículo 39-F.</b> 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.</p> <p>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.</p>
<p><b>Artículo 42.</b> Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. La enfermedad contagiosa del trabajador;</li> <li>II. La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un</li> </ol>	<p><b>Artículo 42.</b> Igual.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>I. Igual.</li> <li>II. Igual.</li> </ol>

<p>riesgo de trabajo;</p> <p>III. La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria, si el trabajador obra en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá este la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquel;</p> <p>IV. El arresto del trabajador;</p> <p>V. El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 50 de la constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción oí de la misma constitución;</p> <p>VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, juntas de conciliación, conciliación y arbitraje, comisión nacional de los salarios mínimos, comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y otros semejantes;</p> <p>VII. La falta de los documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador.</p> <p>VIII. No existe.</p> <p><b>Artículo 42 Bis.</b> No existe.</p> <p><b>Artículo 43.</b> La suspensión surtirá efectos:</p>	<p>III. Igual.</p> <p>IV. Igual.</p> <p>V. Igual.</p> <p>VI. <i>La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;</i></p> <p>VII. <i>La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y</i></p> <p>VIII. <i>La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.</i></p> <p><b>Artículo 42 Bis.</b> <i>En los casos en que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a las disposiciones aplicables, que implique la suspensión de las labores, se estará a lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.</i></p> <p><b>Artículo 43.</b> La suspensión a que se refiere el artículo 42 surtirá efectos:</p>
---	--

<p>I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el periodo fijado por el instituto mexicano del seguro social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la ley del seguro social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;</p> <p>II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva, o termine el arresto;</p> <p>III. En los casos de las fracciones V y VI, desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años; y</p> <p>IV. En el caso de la fracción VII, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento del hecho, hasta por un periodo de dos meses.</p> <p>V. No existe.</p> <p><b>Artículo 47.</b> Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p>	<p>I. Igual.</p> <p>II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. <i>Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo;</i></p> <p>III. Igual.</p> <p>IV. Igual.</p> <p>V. <i>En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente.</i></p> <p><b>Artículo 47. ...</b></p>
--	--

<p>I. Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p> <p>III. Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;</p> <p>IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;</p> <p>V. Ocasional el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria,</p>	<p>I. Igual.</p> <p>II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;</p> <p>III. Igual.</p> <p>IV. Igual.</p> <p>V. Igual.</p>
---	---

<p>instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;</p>	
<p>VI. Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio;</p>	<p>VI. Igual.</p>
<p>VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;</p>	<p>VII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p>
<p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales en el establecimiento o lugar de trabajo;</p>	<p>VIII. Igual.</p>
<p>IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;</p>	<p>IX. Igual.</p>
<p>X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;</p>	<p>X. Igual.</p>
<p>XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;</p>	<p>XI. Igual.</p>
<p>XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;</p>	<p>XII. Igual.</p>
<p>XIII. Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. antes de iniciar su servicio,</p>	<p>XIII. Igual.</p>

<p>el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;</p>	
<p>XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; y</p>	<p>XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;</p>
<p>XV. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.</p>	<p><b>XIV Bis.</b> <i>La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y</i></p>
<p>El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.</p>	<p>XV. Igual.</p>
<p>El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este se negare a recibirla, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la junta respectiva, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.</p>	<p><i>El patrón que despida a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.</i></p>
<p>La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastara para considerar que el despido fue injustificado.</p>	<p><i>El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.</i></p>
<p><b>Artículo 48.</b> El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe</p>	<p><i>La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.</i></p> <p><i>La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.</i></p>

<p>reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario.</p> <p>Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.</p> <p><b>Artículo 50.</b> Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:</p> <p>I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera</p>	<p>de tres meses de salario, <i>a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.</i></p> <p>Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido <i>hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.</i></p> <p><i>Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.</i></p> <p><i>En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.</i></p> <p><i>Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.</i></p> <p><i>Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.</i></p> <p><b>Artículo 50. ...</b></p> <p>I. Igual.</p>
---	--

<p>de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;</p> <p>II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y</p> <p>III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.</p> <p><b>Artículo 51.</b> Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:</p> <p>I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción</p>	<p>II. Igual.</p> <p>III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios <i>vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.</i></p> <p><b>Artículo 51.</b> Igual.</p> <p>I. Igual.</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o <i>cualquiera de sus representantes</i>, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>III. Igual.</p>
---	---

<p>anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;</p> <p>IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;</p> <p>V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;</p> <p>VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;</p> <p>VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;</p> <p>VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y</p> <p>IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.</p>	<p>IV. Igual.</p> <p>V. Igual.</p> <p>VI. Igual.</p> <p>VII. Igual.</p> <p>VIII. Igual.</p> <p>IX. <i>Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y</i></p> <p>X. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere.</p>
---	--

**Artículo 56.** Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad,

**Artículo 56.** Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición

<p>credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.</p>	<p>social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.</p> <p><b>Artículo 56 Bis.-</b> Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.</p> <p>Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador</p>
<p><b>Artículo 83.</b> El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.</p> <p>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.</p>	<p><b>Artículo 83.</b> El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.</p> <p>Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.</p>
<p><b>Artículo 97.</b> Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:</p> <p>I. Pensiones alimenticias decretadas</p>	<p><b>Artículo 97.</b> Igual.</p> <p>I. Igual.</p>

<p>por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y</p> <p>II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.</p> <p>III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores 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 instituto del fondo nacional de la vivienda para los trabajadores se les descontara el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta ley, que se destinara a cubrir los gastos que se eroguen 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.</p> <p>IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el fondo 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.</p>	<p>II. Igual.</p> <p>III. Igual.</p> <p>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.</p>
---	---

<p><b>Artículo 101.</b> 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.</p>	<p><b>Artículo 101.</b> Igual.</p> <p><i>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</i></p>
<p><b>Artículo 103 Bis.</b> El Ejecutivo Federal reglamentará la forma y términos en que se establecerá el fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que otorgará financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas a que se refiere el artículo anterior y, asimismo, gestionará de otras instituciones, para conceder y garantizar, créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pago de servicios por parte de los trabajadores.</p>	<p><b>Artículo 103 Bis.-</b> <i>El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, conforme a la Ley que lo regula, establecerá las bases para:</i></p> <p><i>I. Otorgar crédito a los trabajadores, procurando las mejores condiciones de mercado; y</i></p> <p><i>II. Facilitar el acceso de los trabajadores a los servicios financieros que promuevan su ahorro y la consolidación de su patrimonio.</i></p>
<p><b>Artículo 110.-</b> Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:</p> <p>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</p>	<p><b>Artículo 110.</b> Igual.</p> <p>I. Igual.</p>

<p>del salario mínimo;</p>	
<p>II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.</p>	<p>II. Igual.</p>
<p>III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores 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 Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores 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 eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador.</p>	<p>III. Igual.</p>
<p>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;</p>	<p>IV. Igual.</p>
<p>V. Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.</p>	<p><i>V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente.</i></p> <p><i>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</i></p>

<p>VI Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos; y</p> <p>VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo 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.</p>	<p><i>fecha de la terminación de la relación laboral;</i></p> <p>VI. Igual.</p> <p>VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el <i>Instituto</i> 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.</p>
<p><b>Artículo 121.</b> El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante un término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría;</p> <p>Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;</p> <p>II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las</p>	<p><b>Artículo 121.</b> Igual.</p> <p>I. Igual.</p> <p>II. Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las</p>

<p>formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue conveniente;</p> <p>III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores;</p> <p>IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.</p> <p><b>Artículo 127.-</b> El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:</p> <p>I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;</p> <p>II. Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.</p> <p>III. El monto de la participación de los</p>	<p>observaciones que juzgue convenientes, <i>la que tendrá la obligación de responder por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación, respecto de cada una de ellas;</i></p> <p>III. Igual.</p> <p>IV. Igual.</p> <p><i>Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese obtenido de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la suspensión del reparto adicional de utilidades.</i></p> <p><b>Artículo 127.</b> Igual.</p> <p>I. Igual.</p> <p>II. Igual.</p>
---	--

<p>trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;</p> <p>IV. Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;</p> <p>V. En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;</p> <p>VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y</p> <p>VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.</p> <p><b>Artículo 132.</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos;</p> <p>II.- Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de</p>	<p>III. Igual.</p> <p>IV. Igual.</p> <p><i>IV. Bis. Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;</i></p> <p>V. Igual.</p> <p>VI. Igual.</p> <p>VII. Igual.</p> <p><b>Artículo 132.</b> Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I. Igual.</p> <p>II. Igual.</p>
--	---

<p>conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;</p>	
<p>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 aquellos 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;</p>	<p>III. Igual. IV. Igual. V. Igual. VI. Igual. VII. Igual. VIII. Igual. IX. Igual X. Igual XI. Igual XII. Igual. XIII. Igual XIV. Igual XV. Igual.</p>
<p>XVI.- Instalar, de acuerdo con los principios de seguridad e higiene, las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, para prevenir riesgos de trabajo y perjuicios al trabajador, así como adoptar las medidas necesarias para evitar que los contaminantes excedan los máximos permitidos en los reglamentos e instructivos que expidan las autoridades competentes. para estos efectos, deberán modificar, en su caso, las instalaciones en los términos que señalen las propias autoridades;</p>	<p>XVI. <i>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;</i></p>
<p>XVII.- Cumplir las disposiciones de seguridad e higiene que fijen las leyes y los reglamentos para prevenir los accidentes y enfermedades en los centros de trabajo y, en general, en los lugares en que deban ejecutarse las labores; y, disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables que señalen los instructivos que se expidan, para que se presten oportuna y eficazmente los primeros auxilios; debiendo dar,</p>	<p><b>XVI Bis.</b> <i>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;</i></p> <p><b>XVII.</b> <i>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;</i></p>

<p>desde luego, aviso a la autoridad competente de cada accidente que ocurra;</p>	<p><i>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 ríjan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;</i></p>
<p>XVIII.- Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene;</p>	<p><b>XIX.</b> 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;</p>
<p><b>XIX. Bis.</b> No Existe.</p>	<p><b>XIX Bis.</b> 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;</p>
<p>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;</p>	<p><b>XXIII Bis.</b> 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;</p>
<p>XXVI.- Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso al fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador.</p>	<p>XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, y enterar los descuentos a la institución bancaria acreedora, o en su caso, al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;</p>
<p><b>XXVI Bis.</b> No existe.</p>	<p><b>XXVI Bis.</b> 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;</p>
<p>XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que</p>	<p><b>XXVII Bis.</b> Otorgar permiso de paternidad de cinco días</p>

<p>establezcan los reglamentos.</p> <p><b>XXVII Bis.</b> No existe.</p>	<p><i>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;</i></p>
<p><b>Artículo 133.</b> Queda prohibido a los patrones:</p> <p>I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo;</p>	<p><b>Artículo 133.-</b> Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>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;</p>
<p>V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato;</p>	<p>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;</p>
<p>XII. No existe.</p>	<p><i>XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</i></p>
<p>XIII. No existe.</p>	<p><i>XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;</i></p>
<p>XIV. No existe.</p>	<p><i>XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;</i></p>
<p>XV. No existe.</p>	<p><i>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.</i></p>
<p><b>Artículo 134.</b> Son obligaciones de los trabajadores:</p>	<p><b>Artículo 134.</b> Igual.</p>
<p>I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean</p>	<p>I. Igual</p>

<p>aplicables;</p> <p>II. Observar las medidas preventivas e higiénicas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patrones para la seguridad y protección personal de los trabajadores;</p> <p><b>Artículo 135.</b> Queda prohibido a los trabajadores:</p> <p>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;</p> <p>X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento.</p> <p>XI. No existe.</p> <p><b>Artículo 153-A.</b> Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>	<p>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;</p> <p><b>Artículo 135. Igual.</b></p> <p>I. Igual.</p> <p>X. Igual.</p> <p>XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.</p> <p><b>Artículo 153-A.</b> Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.</p> <p>Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se</p>
---	---

	<p><i>proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.</i></p> <p><i>Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</i></p> <p><i>Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.</i></p> <p><i>La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.</i></p> <p><b>Artículo 153-B.</b> Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento, se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del</p> <p><b>Artículo 153-B.</b> <i>La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.</i></p> <p><i>Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.</i></p>
--	--

<p>Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.</p>	
<p><b>Artículo 153-C.</b> Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>	<p><b>Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;</i></li> <li><i>II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;</i></li> <li><i>III. Incrementar la productividad; y</i></li> <li><i>IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.</i></li> </ol>
<p><b>Artículo 153-D.-</b> Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.</p>	<p><b>Artículo 153-D.</b> Los trabajadores a quienes se imparte capacitación o adiestramiento están obligados a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;</i></li> <li><i>II. Atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y</i></li> <li><i>III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.</i></li> </ol>

<p><b>Artículo 153-E.-</b> La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.</p> <p>Artículo 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;</li> <li>II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación;</li> <li>III. Prevenir riesgos de trabajo;</li> <li>IV. Incrementar la productividad; y,</li> <li>V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.</li> </ul>	<p><b>Artículo 153-E.</b> 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;</li> <li>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;</li> <li>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;</li> <li>IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y</li> <li>V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.</li> </ul> <p>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.</p> <p><b>Artículo 153-F.</b> Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de sus obligaciones.</p>
--	---

**Artículo 153-F Bis.** Los patrones deberán conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía, los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados.

**Artículo 153-H.** Los trabajadores a quienes se imparte capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

**Artículo 153-I.** En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las

**Artículo 153-H.** Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se elaborarán dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y deberán cumplir los requisitos siguientes:

- I. Referirse a periodos no mayores de dos años, salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-B;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría; y
- V. Deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate.

**Artículo 153-I.** Se entiende por productividad, para efectos de esta Ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus

<p>medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.</p>	<p>beneficios.</p> <p>Al establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, concurrirán los patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia.</p>
<p><b>Artículo 153-K.</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría. Estos Comités tendrán facultades para:</p> <p>I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;</p> <p>II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;</p> <p>III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes;</p> <p>IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;</p> <p>V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y</p>	<p><b>Artículo 153-K.</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Secretaría de Economía, convocarán a los patrones, sindicatos, trabajadores e instituciones académicas para que constituyan el Comité Nacional de Productividad, que tendrán el carácter de órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva.</p> <p>El Comité Nacional de Productividad tendrá las facultades que enseguida se enumeran:</p> <p>I. Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad en cada sector y rama de la producción, impulsar la capacitación y el adiestramiento, así como la inversión en el equipo y la forma de organización que se requiera para aumentar la productividad, proponiendo planes por rama, y vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas, así como a la evolución de la productividad de la empresa en función de las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad tomando en cuenta su grado de desarrollo actual;</p> <p>II. Colaborar en la elaboración y actualización permanente del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en los estudios sobre las características de la tecnología, maquinaria y equipo en existencia y uso, así como de las competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales o de servicios;</p> <p>III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad en función de las mejores prácticas y en correspondencia con el nivel de desarrollo de las empresas;</p> <p>IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad;</p> <p>V. Estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios y, en general el ingreso de los trabajadores, a los beneficios de la productividad;</p> <p>VI. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate;</p>

<p>VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.</p>	<p>VII. Proponer a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la expedición de normas técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación, respecto de aquellas actividades productivas en las que no exista una norma determinada;</p> <p>VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto;</p> <p>IX. Elaborar e implementar los programas a que hace referencia el artículo anterior;</p> <p>X. Participar en la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo;</p> <p>XI. Emitir opinión y sugerir el destino y aplicación de recursos presupuestales orientados al incremento de la productividad; y</p> <p>XII. Las demás que se establezcan en esta y otras disposiciones normativas.</p>
<p><b>Artículo 154.</b> Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p>	<p><b>Artículo 154.</b> Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p>
<p><b>Artículo 159.</b> Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertas escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.</p>	<p><b>Artículo 159.</b> Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y sea apto para el puesto.</p>
<p><b>Artículo 168.</b> Derogado.</p>	<p><b>Artículo 168.</b> En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a</p>

	<p><i>las disposiciones aplicables, no podrá utilizarse el trabajo de mujeres en periodos de gestación o de lactancia. Las trabajadoras que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.</i></p> <p><i>Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a las mujeres en periodos de gestación o de lactancia les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.</i></p>
<p><b>Artículo 170.</b> Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p>	<p><b>Artículo 170.</b> Igual.</p>
<p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</p> <p>II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;</p>	<p>I. Igual.</p> <p>II. <i>Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.</i></p> <p><i>En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.</i></p>
<p><b>II. Bis.</b></p>	<p><b>II Bis.</b> <i>En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;</i></p>

<p><b>Artículo 173.</b> El trabajo de los mayores de catorce años menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la inspección del trabajo.</p>	<p><b>Artículo 173.-</b> <i>El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales.</i></p> <p><i>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.</i></p>
<p><b>Artículo 175.</b> Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:</p> <p>I. De dieciséis años, en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.</li> <li>b) Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.</li> <li>c) Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.</li> <li>d) Trabajos subterráneos o submarinos.</li> <li>e) Labores peligrosas o insalubres.</li> <li>f) Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.</li> <li>g) Establecimientos no industriales después de las diez de la noche.</li> <li>h) Los demás que determinen las leyes.</li> </ul> <p>II. De dieciocho años, en:</p> <p>Trabajos nocturnos industriales</p>	<p><b>Artículo 175.-</b> <i>Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;</i></li> <li><i>II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio;</i></li> <li><i>III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y</i></li> <li><i>IV. En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.</i></li> </ul> <p><i>En caso de declaratoria de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciséis años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.</i></p> <p><i>Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciséis años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.</i></p>
<p><b>Artículo 175 Bis.-</b> No existe.</p>	<p><b>Artículo 175 Bis.-</b> <i>Para los efectos de este capítulo, no se considerará trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de catorce años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, cuando se sujeten a las siguientes reglas:</i></p> <p><b>a)</b> <i>La relación establecida con el solicitante deberá constar por</i></p>

escrito y contendrá el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor del mismo menor los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez;

**b)** Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos; y

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

**Artículo 176.-** Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.

**Artículo 176.** Para los efectos del artículo 175, además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán como labores peligrosas o insalubres, las siguientes:

A. Tratándose de menores de catorce a diecisésis años de edad, aquellos que impliquen:

I. Exposición a:

1. Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales.

2. Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.

3. Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas.

4. Fauna peligrosa o flora nociva.

II. Labores:

1. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.

2. En altura o espacios confinados.

3. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.

4. De soldadura y corte.

5. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o

congelación.

6. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).

7. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.

8. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.

9. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.

10. Productivas de la industria tabacalera.

11. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.

12. En obras de construcción.

13. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.

14. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.

15. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.

16. En buques.

17. Submarinas y subterráneas.

18. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.

III. Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema músculo-esquelético.

IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.

V. Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves.

VI. Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico.

VII. Uso de herramientas manuales punzocortantes.

B. Tratándose de menores de dieciocho años de edad,

<p><b>Artículo 333.</b> Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.</p> <p><b>Artículo 336.</b> Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.</p>	<p><i>aquellos que impliquen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>I. Trabajos nocturnos industriales.</i></li> <li><i>II. Exposición a:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a. Fauna peligrosa o flora nociva.</i></li> <li><i>b. Radiaciones ionizantes.</i></li> </ul> </li> <li><i>III. Actividades en calidad de pañoleros y fogoneros en buques.</i></li> <li><i>IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.</i></li> <li><i>V. Trabajos en minas.</i></li> </ul> <p><b>Artículo 333.</b> Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.</p> <p><b>Artículo 336.</b> Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.</p> <p>Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en períodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.</p>
--	--

#### 4.- DE LA LEY DE INGRESOS PARA 2013.

*“Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de las Leyes del Impuesto sobre la Renta, del Impuesto a los Depósitos en Efectivo y del Impuesto al Valor Agregado, del Código Fiscal de la Federación y del Decreto por el que se establecen las obligaciones que podrán denominarse en Unidades de Inversión; y reforma y adiciona diversas disposiciones del Código Fiscal de la Federación y de la Ley del Impuesto sobre la Renta, publicado el 1 de abril de 1995”, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 7 de diciembre de 2009,*

será aplicable en el ejercicio fiscal de 2014. Durante el ejercicio fiscal de 2013, en sustitución del Artículo Segundo, fracción II antes citado, se deberá estar a lo siguiente:

- A) Para los efectos del primer párrafo del artículo 10 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, se aplicará la tasa del 30 por ciento.
- B) Cuando conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta se deba aplicar el factor de 1.3889 se aplicará el factor de 1.4286.
- C) Cuando conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta se deba aplicar el factor de 0.3889 se aplicará el factor de 0.4286.
- D) Cuando conforme a la Ley del Impuesto sobre la Renta se deba aplicar la reducción del 25 por ciento se aplicará la reducción del 30 por ciento.
- E) Para los efectos del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, se calculará el impuesto correspondiente conforme a las disposiciones contenidas en dicho precepto, aplicando la tarifa vigente al 31 de diciembre de 2012.
- F) Para los efectos del artículo 177 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, se calculará el impuesto correspondiente conforme a las disposiciones contenidas en dicho precepto, aplicando la tarifa vigente al 31 de diciembre de 2012.
- G) Para los efectos del artículo 224, fracciones IV, IX, X, XIII, segundo párrafo, y XIV, de la Ley del Impuesto sobre la Renta se aplicará la tasa del 30 por ciento.

## **5.- IMPUESTO EMPRESARIAL A TASA ÚNICA**

1. Para los efectos del artículo 8 de la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única, los contribuyentes deberán presentar a las autoridades fiscales, en el mismo plazo establecido para la presentación de la declaración del ejercicio, la información correspondiente a los conceptos que sirvieron de

base para determinar el impuesto empresarial a tasa única del ejercicio fiscal de 2013, en el formato que establezca para tal efecto el Servicio de Administración Tributaria mediante reglas de carácter general. La información a que se refiere este inciso se deberá presentar incluso cuando en la declaración del ejercicio de 2013 no resulte impuesto a pagar.

2. Para los efectos del artículo 11, tercer párrafo de la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única, el monto del crédito fiscal a que se refiere dicho artículo **no** podrá acreditarse por el contribuyente contra el Impuesto Sobre la Renta causado en el ejercicio en el que se generó el crédito.

## 6.- LEY FATCA.

Esta ley está causando mucho de que hablar en todo el mundo ya que muchos países ya la adoptaron, se explicara de forma que quien la lea la entienda, México la adopto en Noviembre del 2012.

El Congreso de los Estados Unidos de América (EUA) aprobó la **Foreign Account Tax Compliance Act (FATCA)**, cuya finalidad es facilitar la fiscalización y el gravamen de contribuyentes norteamericanos como una estrategia para eludir la evasión tributaria. Esta regulación surge en el marco del análisis que hace el gobierno estadounidense de la posibilidad de que algunos de sus contribuyentes (personas o entidades) manejen ilícitamente dinero a través de opciones financieras en el extranjero. Se promulgo en Marzo del 2010.

Esta ley empezará a funcionar en 2013 (este año), y busca identificar a los ciudadanos y residentes norteamericanos que tienen dinero fuera de su país, y el lugar donde lo tienen. Por medio de la colaboración de entidades financieras, quienes deberán reportar sus hallazgos al fisco de EUA, se podrá ver si efectivamente se está declarando lo justo.

El impacto de FATCA se traducirá en una retención de impuestos. Si bien el origen de la Ley es identificar y controlar si se está declarando correctamente en EUA, también se busca detectar cualquier fuente de riqueza y flujo que salga de EUA a México de manera irregular. Cabe destacar, por ejemplo, que intereses, dividendos, rentas, regalías, etcétera, estarían sujetos a un **30** por ciento de retención si la entidad financiera mexicana no reporta al inversionista norteamericano.

Tras la firma del acuerdo, México se ha convertido en un país “FATCA Friendly” o amigable respecto a FATCA. Esto conlleva una obligación para todos los bancos mexicanos, fondos de inversión y otras instituciones relacionadas con el mundo financiero, que, a partir de Enero de 2013, tendrán que identificar las cuentas de ciudadanos estadounidenses. Al mismo tiempo, los bancos y otras instituciones financieras en Estados Unidos, también deberán identificar a sus clientes de origen mexicano.

En enero de 2014 las entidades financieras de ambos países deberán comenzar a reportar la una a la otra, con el objetivo de conocer los montos que los mexicanos tienen en cuentas estadounidenses y viceversa. De esta forma, la **SHCP** tendrá un mayor control de las cuentas de mexicanos en Estados Unidos, pero también en todos los países FATCA, entre los que se encuentran: España, Alemania, Inglaterra, Francia e Italia. Por su parte, el **IRS** –la autoridad fiscal de Estados Unidos-, tendrá conocimiento sobre las cuentas de los estadounidenses en bancos mexicanos. El peligro para la banca resulta en que aquellos bancos que no cumplan con FATCA, tendrán una retención del 30% de todo el flujo de capital que provenga de Estados Unidos.

La Ley entra en vigor el 1 de enero de 2013, pero se ha dado un año para comenzar a aplicar las sanciones (retención efectiva a partir 1 de enero 2014). Sin embargo, durante el primer semestre del año 2013 se deberán firmar los acuerdos

de cooperación e incluso las entidades financieras deberán reportar, respecto de las operaciones de clientes nuevos en 2013, para que, posteriormente, no se les ejerza una retención del 30% por los flujos recibidos por fuente americana.

El intercambio de información ya es una realidad y últimamente hemos visto activamente a México firmando acuerdos con países considerados paraísos fiscales, como las islas Caymán o Jersey, para cooperar con el intercambio de información, por lo que podemos ver en general, la tendencia de cooperación incluyendo los países en Latinoamérica, también se muestran favorables a aceptar FATCA.

## **7.- LEY FEDERAL PIORPI**

Lo más relevante de esta ley que se publicó en Octubre de 2012, se presenta a continuación:

Se establece que el objeto de esta Ley es proteger el sistema financiero y la economía nacional, estableciendo medidas y procedimientos para prevenir y detectar actos u operaciones que involucren recursos de procedencia ilícita, a través de una coordinación interinstitucional, que tenga como fines recabar elementos útiles para investigar y perseguir los delitos de operaciones con recursos de procedencia ilícita, los relacionados con estos últimos, las estructuras financieras de las organizaciones delictivas y evitar el uso de los recursos para su financiamiento.

## **7.I Concepto de Actividades vulnerables.**

Se define el concepto de actividades vulnerables, para los efectos de esta Ley se entenderán Actividades Vulnerables y, por tanto, objeto de identificación, las que a continuación se enlistan:

- I. Las vinculadas a la práctica de juegos con apuesta, concursos o sorteos que realicen organismos descentralizados conforme a las disposiciones legales aplicables, o se lleven a cabo al amparo de los permisos vigentes concedidos por la Secretaría de Gobernación bajo el régimen de la Ley Federal de Juegos y Sorteos y su Reglamento. En estos casos, únicamente cuando se lleven a cabo bajo las siguientes modalidades y montos:

La venta de boletos, fichas o cualquier otro tipo de comprobante similar para la práctica de dichos juegos, concursos o sorteos, así como el pago del valor que representen dichos boletos, fichas o recibos o, en general, la entrega o pago de premios y la realización de cualquier operación financiera, ya sea que se lleve a cabo de manera individual o en serie de transacciones vinculadas entre sí en apariencia, con las personas que participen en dichos juegos, concursos o sorteos, siempre que el valor de cualquiera de esas operaciones sea por una cantidad igual o superior al equivalente a trescientas veinticinco veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal.

- II. La emisión o comercialización, habitual o profesional, de tarjetas de servicios, de crédito, de tarjetas prepagadas y de todas aquellas que constituyan instrumentos de almacenamiento de valor monetario, que no sean emitidas o comercializadas por Entidades Financieras.
- III. La emisión y comercialización habitual o profesional de cheques de viajero, distinta a la realizada por las Entidades Financieras.

- IV. El ofrecimiento habitual o profesional de operaciones de mutuo o de garantía o de otorgamiento de préstamos o créditos, con o sin garantía, por parte de sujetos distintos a las Entidades Financieras.
- V. La prestación habitual o profesional de servicios de construcción o desarrollo de bienes inmuebles o de intermediación en la transmisión de la propiedad o constitución de derechos sobre dichos bienes, en los que se involucren operaciones de compra o venta de los propios bienes por cuenta o a favor de clientes de quienes presten dichos servicios.
- VI. La comercialización o intermediación habitual o profesional de Metales Preciosos, Piedras Preciosas, joyas o relojes, en las que se involucren operaciones de compra o venta de dichos bienes en actos u operaciones cuyo valor sea igual o superior al equivalente a ochocientas cinco veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal, con excepción de aquellos en los que intervenga el Banco de México.
- VII. La subasta o comercialización habitual o profesional de obras de arte, en las que se involucren operaciones de compra o venta de dichos bienes realizadas por actos u operaciones con un valor igual o superior al equivalente a dos mil cuatrocientas diez veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal.
- VIII. La comercialización o distribución habitual profesional de vehículos, nuevos o usados, ya sean aéreos, marítimos o terrestres con un valor igual o superior al equivalente a tres mil doscientas diez veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal.
- IX. La prestación habitual o profesional de servicios de blindaje de vehículos terrestres, nuevos o usados, así como de bienes inmuebles,

por una cantidad igual o superior al equivalente a dos mil cuatrocientas diez veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal.

- X. La prestación habitual o profesional de servicios de traslado o custodia de dinero o valores, con excepción de aquellos en los que intervenga el Banco de México y las instituciones dedicadas al depósito de valores.
- XI. La prestación de servicios profesionales, de manera independiente, sin que medie relación laboral con el cliente respectivo, en aquellos casos en los que se prepare para un cliente o se lleven a cabo en nombre y representación del cliente cualquiera de las siguientes operaciones:
  - a) La compraventa de bienes inmuebles o la cesión de derechos sobre estos;
  - b) La administración y manejo de recursos, valores o cualquier otro activo de sus clientes;
  - c) El manejo de cuentas bancarias, de ahorro o de valores;
  - d) La organización de aportaciones de capital o cualquier otro tipo de recursos para la constitución, operación y administración de sociedades mercantiles, o
  - e) La constitución, escisión, fusión, operación y administración de personas morales o vehículos corporativos, incluido el fideicomiso y la compra o venta de entidades mercantiles.

- XII. La prestación de servicios de fe pública, en los términos siguientes:

#### **7.I.I. Tratándose de los notarios públicos:**

- a) La transmisión o constitución de derechos reales sobre inmuebles, salvo las garantías que se constituyan en favor de instituciones del sistema financiero u organismos públicos de vivienda.

- b) El otorgamiento de poderes para actos de administración o dominio otorgados con carácter irrevocable. Las operaciones previstas en este inciso siempre serán objeto de Aviso;
- c) La constitución de personas morales, su modificación patrimonial derivada de aumento o disminución de capital social, fusión o escisión, así como la compraventa de acciones y partes sociales de tales personas.
- d) La constitución o modificación de fideicomisos traslativos de dominio o de garantía sobre inmuebles, salvo los que se constituyan para garantizar algún crédito a favor de instituciones del sistema financiero u organismos públicos de vivienda.
- e) El otorgamiento de contratos de mutuo o crédito, con o sin garantía, en los que el acreedor no forme parte del sistema financiero o no sea un organismo público de vivienda.

## **7. I.II. Tratándose de los corredores públicos:**

- a) La realización de avalúos sobre bienes con valor igual o superior al equivalente a ocho mil veinticinco veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal;
- b) La constitución de personas morales mercantiles, su modificación patrimonial derivada de aumento o disminución de capital social, fusión o escisión, así como la compraventa de acciones y partes sociales de personas morales mercantiles;
- c) La constitución, modificación o cesión de derechos de fideicomiso, en los que de acuerdo con la legislación aplicable puedan actuar;

d) El otorgamiento de contratos de mutuo mercantil o créditos mercantiles en los que de acuerdo con la legislación aplicable puedan actuar y en los que el acreedor no forme parte del sistema financiero.

Por lo que se refiere a los servidores públicos a los que las leyes les confieran la facultad de dar fe pública en el ejercicio de sus atribuciones previstas en el artículo 3, fracción VII de esta Ley.

XIII. La recepción de donativos, por parte de las asociaciones y sociedades sin fines de lucro, por un valor igual o superior al equivalente a un mil seiscientas cinco veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal.

XIV. La prestación de servicios de comercio exterior como agente o apoderado aduanal, mediante autorización otorgada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, para promover por cuenta ajena, el despacho de mercancías, en los diferentes regímenes aduaneros previstos en la Ley Aduanera, de las siguientes mercancías:

- a) Vehículos terrestres, aéreos y marítimos, nuevos y usados, cualquiera que sea el valor de los bienes;
- b) Máquinas para juegos de apuesta y sorteos, nuevas y usadas, cualquiera que sea el valor de los bienes;
- c) Equipos y materiales para la elaboración de tarjetas de pago, cualquiera que sea el valor de los bienes;
- d) Joyas, relojes, Piedras Preciosas y Metales Preciosos, cuyo valor individual sea igual o superior al equivalente a cuatrocientas ochenta y cinco veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal;
- e) Obras de arte, cuyo valor individual sea igual o superior al equivalente a cuatro mil ochocientas quince veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal;

f) Materiales de resistencia balística para la prestación de servicios de blindaje de vehículos, cualquiera que sea el valor de los bienes.

XV. La constitución de derechos personales de uso o goce de bienes inmuebles por un valor mensual superior al equivalente a un mil seiscientas cinco veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal, al día en que se realice el pago o se cumpla la obligación.

## **7. II. OBLIGACIONES**

Las obligaciones de las personas que realicen las Actividades Vulnerables tendrán las obligaciones siguientes:

- I. Identificar a los clientes y usuarios con quienes realicen las propias Actividades sujetas a supervisión y verificar su identidad basándose en credenciales o documentación oficial, así como recabar copia de la documentación;
  
- II. Para los casos en que se establezca una relación de negocios, se solicitará al cliente o usuario la información sobre su actividad u ocupación, basándose entre otros, en los avisos de inscripción y actualización de actividades presentados para efectos del Registro Federal de Contribuyentes;
  
- III. Solicitar al cliente o usuario que participe en Actividades Vulnerables información acerca de si tiene conocimiento de la existencia del dueño beneficiario y, en su caso, exhiban documentación oficial que permita identificarlo, si ésta obrare en su poder; en caso contrario, declarará que no cuenta con ella;

IV. Custodiar, proteger, resguardar y evitar la destrucción u ocultamiento de la información y documentación que sirva de soporte a la Actividad Vulnerable, así como la que identifique a sus clientes o usuarios.

La información y documentación a que se refiere el párrafo anterior deberá conservarse de manera física o electrónica, por un plazo de cinco años contado a partir de la fecha de la realización de la Actividad Vulnerable, salvo que las leyes de la materia de las entidades federativas establezcan un plazo diferente;

V. Brindar las facilidades necesarias para que se lleven a cabo las visitas de verificación en los términos de esta Ley, y

VI. Presentar los Avisos en la Secretaría en los tiempos y bajo la forma prevista en esta Ley.

También se establece que habrá un reglamento cuyo fin es de establecer medidas simplificadas para el cumplimiento de las obligaciones, en función del nivel de riesgo de las Actividades Vulnerables y de quienes las realicen.

Los clientes o usuarios de quienes realicen Actividades Vulnerables les proporcionarán a éstos la información y documentación necesaria para el cumplimiento de las obligaciones que esta Ley establece.

Quienes realicen las Actividades Vulnerables deberán abstenerse, sin responsabilidad alguna, de llevar a cabo el acto u operación de que se trate, cuando sus clientes o usuarios se nieguen a proporcionarles la referida información o documentación a que se refiere el párrafo anterior.

### **7. III. Avisos a presentar por las actividades vulnerables.**

Quienes realicen Actividades Vulnerables de las previstas en esta Sección presentarán ante la Secretaría los Avisos correspondientes, a más tardar el día 17 del mes inmediato siguiente, según corresponda a aquél en que se hubiera llevado a cabo la operación que le diera origen y que sea objeto de Aviso.

Dichos Avisos contendrán respecto del acto u operación relacionados con la Actividad Vulnerable que se informe, lo siguiente:

- Datos generales de quien realice la Actividad Vulnerable;
- Datos generales del cliente, usuarios o del Beneficiario Controlador, y la información sobre su actividad u ocupación de conformidad con el artículo 18 fracción II de esta Ley, y
- Descripción general de la Actividad Vulnerable sobre la cual se dé Aviso.

Se establece que los sujetos que deban presentar Avisos, podrán presentarlos por conducto de una Entidad Colegiada que deberá cumplir los requisitos que establezca esta Ley.

## ***7. IV. La Entidad Colegiada deberá cumplir con lo siguiente:***

- Conformarse por quienes realicen tareas similares relacionadas con Actividades Vulnerables, conforme a la legislación aplicable de acuerdo al objeto de las personas morales que integran la entidad;
- Mantener actualizado el padrón de sus integrantes, que presenten por su conducto Avisos ante la Secretaría;
- Tener dentro de su objeto la presentación de los Avisos de sus integrantes;
- Designar ante la Secretaría al órgano o, en su caso, representante encargado de la presentación de los Avisos y mantener vigente dicha designación. El representante deberá contar, por lo menos, con un poder general para actos de administración de la entidad y recibir anualmente capacitación para el cumplimiento de las obligaciones que establece esta Ley;

- Garantizar la confidencialidad en el manejo y uso de la información contenida en los Avisos de sus integrantes;
- Garantizar la custodia, protección y resguardo de la información y documentación que le proporcionen sus integrantes para el cumplimiento de las obligaciones de éstos;
- Contar con el mandato expreso de sus integrantes para presentar ante la Secretaría los Avisos de éstos;
- Contar con los sistemas informáticos que reúnan las características técnicas y de seguridad necesarias para presentar los Avisos de sus integrantes, y
- Contar con un convenio vigente con la Secretaría que le permita expresamente presentar los Avisos a que se refiere la Sección Segunda de este Capítulo, en representación de sus integrantes.

## **7. V. Del Uso de Efectivo y Metales.**

Se establece que: Queda prohibido dar cumplimiento a obligaciones y, en general, liquidar o pagar, así como aceptar la liquidación o el pago, de actos u operaciones mediante el uso de monedas y billetes, en moneda nacional o divisas y Metales Preciosos, en los supuestos siguientes:

- I. Constitución o transmisión de derechos reales sobre bienes inmuebles por un valor igual o superior al equivalente a ocho mil veinticinco veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal, al día en que se realice el pago o se cumpla la obligación;
- II. Transmisiones de propiedad o constitución de derechos reales sobre vehículos, nuevos o usados, ya sean aéreos, marítimos o terrestres por un valor igual o superior al equivalente a tres mil doscientas diez veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal, al día en que se realice el pago o se cumpla la obligación;
- III. Transmisiones de propiedad de relojes, joyería, Metales Preciosos y Piedras Preciosas, ya sea por pieza o por lote, y de obras de arte, por un valor igual o

- superior al equivalente a tres mil doscientas diez veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal, al día en que se realice el pago o se cumpla la obligación;
- IV. Adquisición de boletos que permita participar en juegos con apuesta, concursos o sorteos, así como la entrega o pago de premios por haber participado en dichos juegos con apuesta, concursos o sorteos por un valor igual o superior al equivalente a tres mil doscientos diez veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal, al día en que se realice el pago o se cumpla la obligación;
  - V. Prestación de servicios de blindaje para cualquier vehículo de los referidos en la fracción II de este artículo o bien, para bienes inmuebles por un valor igual o superior al equivalente a tres mil doscientas diez veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal, al día en que se realice el pago o se cumpla la obligación;
  - VI. Transmisión de dominio o constitución de derechos de cualquier naturaleza sobre los títulos representativos de partes sociales o acciones de personas morales por un valor igual o superior al equivalente a tres mil doscientas diez veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal, al día en que se realice el pago o se cumpla la obligación, o
  - VII. Constitución de derechos personales de uso o goce de cualquiera de los bienes a que se refieren las fracciones I, II y V de este artículo, por un valor igual o superior al equivalente a tres mil doscientas diez veces el salario mínimo vigente en el Distrito Federal, mensuales al día en que se realice el pago o se cumpla la obligación.

## **7. VI. Sanciones Administrativas.**

Se aplicará la multa correspondiente a quienes:

- I. Se abstengan de cumplir con los requerimientos que les formule la Secretaría en términos de esta Ley;
- II. Incumplan con cualquiera de las obligaciones establecidas en el artículo 18 de esta Ley;

III. Incumplan con la obligación de presentar en tiempo los Avisos a que se refiere el artículo 17 de esta Ley.

IV. Incumplan con la obligación de presentar los Avisos sin reunir los requisitos a que se refiere el artículo 24 de esta Ley;

V. Incumplan con las obligaciones que impone el artículo 33 de esta Ley;

VI. Omitan presentar los Avisos a que se refiere el artículo 17 de esta Ley, y

VII. Participen en cualquiera de los actos u operaciones prohibidos por el artículo 32 de esta Ley.

Las multas aplicables para los supuestos del artículo anterior de esta Ley serán las siguientes:

I. Se aplicará multa equivalente a doscientos y hasta dos mil días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el caso de las fracciones I, II, III y IV del artículo 53 de esta Ley;

II. Se aplicará multa equivalente a dos mil y hasta diez mil días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el caso de la fracción V del artículo 53 de esta Ley, y

III. Se aplicará multa equivalente a diez mil y hasta sesenta y cinco mil días de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, o del diez al cien por ciento del valor del acto u operación, cuando sean cuantificables en dinero, la que resulte mayor en el caso de las fracciones VI y VII del artículo 53 de esta Ley.

## **7. VII. De los Delitos.**

Se sancionará con prisión de dos a ocho años y con quinientos a dos mil días multa conforme al Código Penal Federal, a quien:

- I. Proporcione de manera dolosa a quienes deban dar Avisos, información, documentación, datos o imágenes que sean falsos, o sean completamente ilegibles, para ser incorporados en aquellos que deban presentarse;
- II. De manera dolosa, modifique o altere información, documentación, datos o imágenes destinados a ser incorporados a los Avisos, o incorporados en avisos presentados.

**Artículo 63.** Se sancionará con prisión de cuatro a diez años y con quinientos a dos mil días multa conforme al Código Penal Federal:

- I. Al servidor público de alguna de las dependencias o entidades de la administración pública federal, del Poder Judicial de la Federación, de la Procuraduría o de los órganos constitucionales autónomos que indebidamente utilice la información, datos, documentación o imágenes a las que tenga acceso o reciban con motivo de esta Ley, o que transgreda lo dispuesto por el Capítulo VI de la misma, en materia de la reserva y el manejo de información, y
- II. A quien, sin contar con autorización de la autoridad competente, revele o divulgue, por cualquier medio, información en la que se vincule a una persona física o moral o servidor público con cualquier Aviso o requerimiento de información hecho entre autoridades, en relación con algún acto u operación relacionada con las Actividades Vulnerables, independientemente de que el Aviso exista o no.

Las penas previstas en los artículos 62 y 63, fracción II, de esta Ley se duplicarán en caso de que quien cometa el ilícito sea al momento de cometerlo o haya sido dentro de los dos años anteriores a ello, servidor público encargado de prevenir, detectar, investigar o juzgar delitos.

A quienes incurran en cualquiera de los delitos previstos en los artículos 62 y 63 de esta Ley, se les aplicará, además, una sanción de inhabilitación para desempeñar el servicio público por un tiempo igual al de la pena de prisión que haya sido impuesta, la cual comenzará a correr a partir de que se haya cumplido la pena de prisión.

## 8.- CONCLUSIÓN.

Como finalización del tema se llega a la conclusión de que en nuestro país, las reformas no son tan malas, sino que a veces si injustas en el sentido de que no se aplican de igual manera a todos los contribuyentes, refiriéndome a las fiscales, porque los grandes contribuyentes no pagan proporcional a lo que ganan, porque muchas veces se les condona, y el sistema de recaudación que tenemos no es eficiente.

Referente a reformas laborales, tenemos un mal salario, no hay empleo, el salario mínimo creo que nadie sobrevive con él, hay mucho comercio informal, mano de obra barata, pero también hay muchos NINI'S, somos uno de los países con más obesidad del mundo, mala educación, y malos manejos de los recursos, todo derivado de una mala administración por parte de nuestros gobernantes.

También faltan los medios para la transparencia de los recursos y los accesos a la información en igual forma, y esto nos lleva muchas veces a dudar de a dónde van a parar los recursos que se nos imponen.

De manera general tenemos de las mejores constituciones políticas del mundo, tenemos de los impuestos más altos, tenemos leyes fiscales rigurosas, pero que..., seguimos siendo un país con poca economía, con poca inversión, con mucha pobreza, mucha corrupción, demasiada inseguridad, mucha población, poca productividad, etc.

Referente al párrafo anterior, como ya se mencionó nos hace falta un gobierno más confiable, con mejores políticas, con mejor ética hacia el cumplimiento de su deber, que tengan sentido de responsabilidad, tal vez así como sociedad nos quejáramos menos, y se obtendrían más avances en materia de educación, seguridad, social, alimentaria, salud, vivienda, crecimiento económico y financiero.

## 9.- BIBLIOGRAFIAS.

WWW.DOF.GOB.MX

[http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5280815&fecha=30/11/2012)

WWW.CONTADORMX.COM

<http://contadormx.com/2012/11/26/nuevo-contrato-de-prueba-por-temporada-o-capacitacion-inicial-reforma-laboral-2012/>

LFT ACTUALIZADA

<http://www.juridicas.unam.mx/>

WWW.FISCALIA.COM

WWW.SAT.GOB.MX

PRONTUARIO FISCAL.

LEY DE INGRESOS DE LA FEDERACION.