

“REFORMAS A LEY FEDERAL DEL TRABAJO”

Con fecha 12 de junio de 2015 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto mediante el cual se reformaron y derogaron diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo relacionados con el trabajo de menores. Estas reformas entraron en vigor un día después de su publicación, el día 13 de junio de 2015.

Las reformas más relevantes a esta Ley son las siguientes:

- I. Se Prohíbe el trabajo de los menores de 15 años y declara la nulidad de las cláusulas de los contratos cuando contemplen trabajos para menores de esa edad.
- II. Se impide las labores extraordinarias de los menores de 18 (antes 16), así como que trabajen los domingos y días de descanso obligatorio.
- III. Se permite a los trabajadores de 15 años, pero menores de 16, prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en la LFT (contar con permisos de sus padres y la Secretaria del Trabajo así como con exámenes médicos).
- IV. No puede contratarse a mayores de 15 años y menores de 18 (antes 16) que no tengan terminada su educación básica obligatoria, salvo que la autoridad lo apruebe cuando exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.
- V. Los mayores de 15 años y menores de 18 (antes 16) deben obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente les ordenen las autoridades laborales.
- VI. Cuando los menores de 18 años realicen alguna actividad productiva de autoconsumo, bajo la dirección de integrantes de su círculo familiar o tutores, éstos deben respetar sus derechos humanos y facilitar que concluyan, por lo menos, su educación básica obligatoria.
- VII. Se restringe el trabajo de menores de 18 años dentro del círculo familiar en cualquier tipo de actividad que resulte peligrosa para su salud, su seguridad o su moralidad, o que afecte el ejercicio de sus derechos y, con ello, su desarrollo integral.
- VIII. Se concede a los menores de 18 años (antes 16), disfrutar de un periodo anual de vacaciones de 18 días laborables por lo menos.

En caso de requerir más información sobre este u otro asuntos de carácter laboral, no dude en contactarnos.

El contenido de esta circular es propiedad de Miranda & Estavillo, S.C., y se encuentra protegido por las leyes en materia de derechos de autor, por lo su reproducción total o parcial no se podrá llevar a cabo sin la autorización previa de su propietario. Este material ha sido elaborado solamente para fines informativos y no constituye la emisión de una opinión legal, por lo que no se deberá de entender como una propuesta o sugerencia de actuar en base a la información aquí contenida. Si requiere mayor información o asesoría para un caso particular relacionado al tema que se trata en ésta circular, agradeceremos ponerse en contacto respecto del tema con los abogados de la firma.