

Artículo 22 Bis. 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.

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.

Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales, hasta el segundo grado.

Comentario. La adición de este artículo, es consecuencia de las reiteradas violaciones existentes, en los que se buscó la mano de obra mas barata sin reparar en las limitaciones establecidas por la Ley Laboral, por lo que constituye un freno a dichos actos, pues inclusive señala sanción de orden económico elevada.

Pensamos que es una buena modificación pues se protege a los menores y se establece sanción para quien incumpla.

Artículo 25. ...

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, **Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes** y domicilio del trabajador y del patrón;

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;

III.

IV. El lugar o los lugares donde **deba** prestarse el trabajo;

V. a IX.

Comentario.- A este artículo que establece las condiciones de trabajo que deberá contener el contrato individual de trabajo, se le agregaron nuevas condiciones y entre éstas, el que pueda celebrarse por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba o de capacitación inicial.

En virtud de las modificaciones sufridas por este artículo, enumeramos las condiciones que deberá contener el contrato de trabajo:

Nombre;

Nacionalidad;

Edad;

Sexo;

Estado Civil;

Clave Única de Registro de Población;

Registro Federal de Contribuyentes;

Los domicilios del Trabajador y del Patrón;

El Tipo de Contratación; ya sea para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y en su caso, si está sujeto a un periodo de prueba.

El establecer que todas estas obligaciones deben estar contenidas en el contrato de trabajo es lógico, pues es en este documento en donde deben establecerse por escrito, todas y cada una de las condiciones de contratación.

Se impone la obligación de celebrarlo por escrito, pues se establece que la falta de celebración por escrito será imputable al patrón.

Sin mas por el momento, nos ponemos a sus órdenes para cualquier aclaración en relación con la presente.

César Roel Abogados