

LEYES COMENTADAS

LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA

Octava edición

FRANCISCO BREÑA GARDUÑO



THOMSON REUTERS
ProView™
Versión Digital



THOMSON REUTERS®

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

COMENTADA Y CONCORDADA

Octava Edición

FRANCISCO BREÑA GARDUÑO



THOMSON REUTERS

Octava Edición, Marzo 2021

Derechos reservados © conforme a la ley por:
Dofiscal Editores, S.A. de C.V.

AUTOR:
Francisco Breña Garduño

Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra denominada LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Comentada y concordada ©, por cualquier medio, sin autorización escrita de Dofiscal Editores, S.A. de C.V.

ISBN 978-607-474-608-2

Impreso en México
Printed in Mexico

ADVERTENCIA IMPORTANTE AL LECTOR

Esta octava edición ha sido preparada, al igual que las anteriores, con el propósito de estar al corriente –en la medida de lo posible– de los cambios, no solo a la legislación, sino también a las ejecutorias principales del Poder Judicial Federal a mi alcance, y a los criterios y prácticas seguidas por algunas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

No escapa a los lectores lo inacabado de este propósito, ya que el futuro decidirá la sustitución de las Juntas de Conciliación por Tribunales del Trabajo, incluyendo conciliadores, de quienes se espera que logren evitar el rezago de los tribunales mediante soluciones conciliatorias.

Según informaciones recabadas, hay más de 500,000 juicios en trámite que se tienen que resolver con el procedimiento anterior a la reforma del 1 de mayo de 2019, considerándose aplicable a estos juicios el artículo octavo transitorio del decreto correspondiente. Está por verse si los derechos sustantivos creados por la reforma citada serán aplicados o no por las Juntas de Conciliación y Arbitraje a los juicios iniciados con anterioridad a dicha reforma.

Además, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), según la prensa, anunció que hay poco más de 400,000 CCT de jurisdicción federal y local que tienen que legitimarse, salvo los antiguos de construcción por obra o tiempo determinado, según el comentarista.

Debido a lo anterior, y de común acuerdo con los editores de esta obra, se ha decidido publicarla de manera que se pueda leer y comparar simultáneamente tanto la legislación anterior como la posterior a la reforma del 1 de mayo de 2019, seguidas de los comentarios respectivos.

Nos hemos abstenido de comentar el procedimiento ordinario de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, comprendidos a partir del Capítulo XVII del Título Catorce, que aplicarán los futuros tribunales y jueces una vez que empiecen su función jurisdiccional. Tomando en cuenta que el legislador le ha dado preferencia e importancia máximas –quizás influido por los gobiernos, sindicatos y grupos de presión– a todo lo relativo a libertad sindical, registro de sindicatos y contratación colectiva, sí hemos comentado las disposiciones que han cambiado dramáticamente la situación.

Como se sabe, los cambios a la legislación laboral han sido –y supongo que seguirán siendo– inacabados y reivindicatorios; pero sus efectos no son inmediatos, sino paulatinos y de tracto sucesivo.

De nueva cuenta agradezco a Thomson Reuters, especialmente a Doña Evelia Vargas y a Sofía Pérez; a mis colegas y colaboradores, los licenciados Francisco Xavier Breña Malagamba y Erika Tapia Romero, al próximamente licenciado en Derecho Inocencio Carrillo Bolaños, y a otros muchos funcionarios y amigos, su paciencia, valiosa colaboración y comentarios. Finalmente a mis queridos colegas y mejores amigos Gerardo Nieto y Álvaro Altamirano el haber aceptado que el logo de ANADE aparezca en la portada de la edición.

Los errores y omisiones son de mi exclusiva responsabilidad, agradeciendo su paciencia y comprensión a los lectores.

Ciudad de México, marzo de 2021.

TÍTULO PRIMERO

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1. La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

Comentario

Para saber a quiénes les resulta aplicable esta ley se pueden consultar los criterios siguientes: en primer lugar, considera a todos los trabajadores incluidos en el título sexto de los trabajos especiales (artículos 182 a 353); en segundo lugar, excluye a todos los trabajadores burócratas federales que se mencionan en los artículos 4 a 9 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE), Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 constitucional; en tercer lugar, no es aplicable a los burócratas de los gobiernos de los estados ni de los municipios; finalmente, según la Comisión Nacional de Seguros y Fianzas (CNSF), tampoco se aplica a los agentes de ventas de las instituciones de seguros.

En el caso de empresas paraestatales y organismos descentralizados, conviene atender la ley orgánica que los crea o sus propios reglamentos, donde generalmente se establece qué ordenamiento laboral rige las relaciones de trabajo respectivas.

Los bancos de primer piso del gobierno federal, como Banco de México (Banxico), Banobras y Nacional Financiera, están sujetos a la fracción XIII bis del Apartado B del artículo 123 constitucional. Dicha disposición coloca a la banca central y de primer piso y a cualquier entidad de la Administración Pública Federal que forme parte del sistema bancario mexicano conforme al Apartado B.

Las aseguradoras, compañías de fianzas, arrendadoras financieras y bancos que no son propiedad del Estado se rigen por la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Territorialmente se aplica a cualquier relación de trabajo que surta efectos dentro del país. La ley pretende una extraterritorialidad impráctica para los trabajadores mexicanos que son contratados en México para prestar sus servicios en el extranjero.

(Véase el artículo 28, en especial la fracción III.)

INMUNIDAD JURISDICCIONAL INTERNACIONAL. NO ES PRERROGATIVA ILIMITADA. • INMUNIDAD JURISDICCIONAL. EL INSTITUTO LATINOAMERICANO DE LA COMUNICACIÓN EDUCATIVA NO GOZA DE ESA PRERROGATIVA CUANDO CONTRATA TRABAJADORES PARA CUMPLIR SUS FINES. • CONTRATO DE TRABAJO CON OBREROS EXTRANJEROS. • POLICÍAS MUNICIPALES Y JUDICIALES AL SERVICIO DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MÉXICO Y DE SUS MUNICIPIOS. SU RELACIÓN JURÍDICA ES DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA.

Artículo 2. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus Derechos Humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Comentario

Debido a la generalidad y falta de sanción que hay en este artículo en caso de incumplimiento de un trabajo digno o decente y de discriminación contra las mujeres, es conveniente cuidar que se cumpla formalmente con las características señaladas, de manera que si viniere una demanda por despido injustificado, a la que se acumularan también acciones de incumplimiento de esta índole, el patrón pueda probar que no hubo tal discriminación o falta de cumplimiento del trabajo digno o decente hacia el trabajador.

Para el concepto de trabajo digno hay que tomar en cuenta las normas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), incluyendo una que aparece en el catálogo de normas sobre las obligaciones del patrón de tener un entorno laboral saludable para el trabajador.

Véase al respecto el libro *Personas jurídicas y Derechos Humanos*, publicado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en diciembre de 2014. Véase también la recomendación 02/2011 de la Comisión Nacional de Ética Judicial de la SCJN (marzo de 2013), en la que sostiene que hay que evitar contratos de servicios por *outsourcing* para el caso del Consejo de la Judicatura; realmente, este tipo de comentarios afectan los casos de duda que puedan llegar a ventilarse con particulares.

PERSONAS MORALES O JURÍDICAS. DEBEN GOZAR NO SÓLO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES CONSTITUIDOS POR LOS DERECHOS HUMANOS RECONOCIDOS EN LA CONSTITUCIÓN Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES, Y DE LAS GARANTÍAS PARA SU PROTECCIÓN, SIEMPRE Y CUANDO ESTÉN ENCAMINADOS A PROTEGER SU OBJETO SOCIAL, SINO TAMBIÉN DE AQUELLOS QUE APAREZCAN COMO MEDIO O INSTRUMENTO NECESARIO PARA LA CONSECUCCIÓN DE LA FINALIDAD QUE PERSIGUEN. Las personas morales o jurídicas son sujetos protegidos por el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que deben gozar de los derechos fundamentales constituidos por los Derechos Humanos reconocidos en la propia Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, siempre y cuando sean acordes con la finalidad que persiguen, por estar encaminados a la protección de su objeto social, así como de aquellos que aparezcan como medio o instrumento necesario para la consecución de la finalidad referida. Lo anterior es así, porque en la palabra “personas”, para efectos del artículo indicado, no sólo se incluye a la persona física, o ser humano, sino también a la moral o jurídica, quien es la organización creada a partir de la agrupación voluntaria de una pluralidad de personas físicas, con una finalidad común y una identidad propia y diferenciada que trasciende la de los individuos que la integran, dotada de órganos que expresan su voluntad independiente de la de sus miembros y de un patrimonio propio, separado del de sus integrantes, a la que el ordenamiento jurídico atribuye personalidad y, consecuentemente, reconoce capacidad para actuar en el tráfico jurídico, como sujeto independiente de derechos y obligaciones, acorde al título segundo del libro primero del Código Civil Federal, al artículo 9 de la Carta Magna y conforme a la interpretación de protección más amplia que, en materia de Derechos Humanos se autoriza en el párrafo segundo del artículo 1 constitucional. Sin que sea obstáculo que los derechos fundamentales, en el sistema interamericano de Derechos Humanos, sean de los seres humanos, pues tal sistema no sustituye a las jurisdicciones nacionales, sino que otorga una protección coadyuvante o complementaria de la que ofrece el derecho interno de los Estados Americanos, por lo que una vez arraigados los Derechos Humanos en el derecho constitucional propio y singular del Estado Mexicano, éstos se han constituido en fundamentales, y su goce, así como el de las garantías para su protección, ha sido establecido por el propio derecho constitucional a favor de las personas y no sólo del ser humano.

QUINTO TRIBUNAL colegiado de circuito del centro auxiliar de la quinta región. *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*. Décima Época. Tribunales Colegiados de Circuito. Libro xi. Tomo 2. Tesis aislada. Tesis XXVI.5o. (V Región) 2 K (10a.). Agosto de 2012, pág. 1876.

Anterior	Vigente
<i>El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.</i> <i>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.</i>	<i>El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.</i> <i>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.</i>
<i>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.</i> <i>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.</i>	<i>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.</i> <i>Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.</i>

Comentario

Cuando se expidió la Ley de 1970, el artículo en comento dio lugar a que el comentarista se preguntase si el Estado iba hacia una política de pleno empleo, ya que el trabajo se consideró “deber social”, y, en su caso, cómo se compaginaba este deber con la libertad de trabajo. La evolución de la situación económica y social creó el desempleo sin seguro y, ahora, el suscrito ve que el texto de este artículo no ha podido traer ningún beneficio concreto a las partes ni a los gobernados, ni al empleo.

La reforma a la Constitución federal publicada el 10 de junio de 2011 modificó el Capítulo I del Título Primero, que ahora se intitula “De los Derechos Humanos y sus Garantías”. Así, el artículo 1 dispone que todas las personas gozarán de los Derechos Humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales en que el Estado mexicano sea parte. A su vez, el artículo 103, fracción I, establece que los tribunales de la Federación resolverán las controversias que se susciten por normas generales, actos u omisiones de la autoridad que violen los Derechos Humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección por la propia Constitución y por los tratados internacionales en que el Estado mexicano sea parte.

Nuestra Carta Magna dispone en el artículo 107, fracción I, que el juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada, es decir, del titular de un derecho o de un interés legítimo individual o colectivo, etc. Luego de concluirse la reforma a la Ley de Amparo, faltaba que la jurisprudencia clarificara los nuevos Derechos Humanos laborales reconocidos; además, estaba pendiente de definirse qué es el interés legítimo por parte de alguna legislación. Mientras tanto, ha habido ejecutorias acerca de lo que debe entenderse por interés legítimo para fines de amparos administrativos.

El doctor Arturo Zaldívar Lelo de Larrea presenta un ejemplo en este sentido en su libro *Hacia una nueva Ley de Amparo* (Porrúa, 2010), donde el ministro presidente de la SCJN señala las características doctrinales del “interés legítimo”. Sobre el mismo tema puede leerse la obra de Jean-Claude Tron Petit titulada *¿Qué hay del interés legítimo?* (Porrúa, 2016). A su vez, se pueden consultar diversas tesis aisladas y algunas jurisprudenciales por contradicción de 2011 a la fecha, de la Segunda Sala de la SCJN, bajo los rubros Derechos Humanos, Corte Interamericana de Derechos Humanos, principio *pro personae*, reparación integral del daño, restricción a los derechos fundamentales, etcétera.

Es conveniente que el lector tome en cuenta este acervo doctrinal y jurisprudencial respecto de las consecuencias que ha tenido la Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos laborales, los tratados internacionales respectivos y el concepto de interés legítimo. Me parece un buen concepto el establecido por el Cuarto Tribunal Colegiado

en Materia Administrativa del Primer Circuito en el amparo en revisión 130/2012, que en la parte conducente dice sobre interés legítimo: *Es la pretensión o poder de exigencia que deriva de una lesión o principio de afectación a la esfera jurídica de un gobernado, generada por un acto de autoridad y sus consecuencias, cuya anulación o declaratoria de ilegalidad trae consigo una ventaja para éste, por hallarse en una situación especial o cualificada.*

Por último, probablemente para fines de la Ley de Amparo y de la Constitución, las personas jurídicas, sociedades civiles o mercantiles gozan también de los Derechos Humanos con motivo de la Reforma Constitucional citada. El tiempo, los litigantes, laboristas, legisladores y, sobre todo, el Poder Judicial Federal, irán aclarando en qué casos procede un amparo por violación a los Derechos Humanos laborales, individuales o colectivos. (Véase el comentario al artículo 523 sobre la reforma al artículo 102-B constitucional.)

La novedad aquí es que resulta de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, pues las demás garantías: certificación de competencias laborales, productividad y calidad en el trabajo, ya estaban en la anterior legislación.

Exigir respeto implica tener consideración o un "buen modo" para la libertad y afinidad del trabajador, o también comportarse apropiadamente a la condición social de quien preste un servicio. Por lo que hace a las diferencias entre hombres y mujeres, la propia ley establece cuáles labores están prohibidas o son convenientes para las mujeres o en cuáles hay que darles una situación especial.

Lo que sorprende y llama la atención es que hay que darles condiciones que aseguren la vida digna y la salud también a los familiares dependientes de los trabajadores. Esta obligación o condición es un disuasivo para alguien que quiera ser patrón o empleador de estas personas, por los costos que implica lo relativo a los familiares dependientes, la esposa, los hijos menores de edad y los adultos mayores, en su caso parientes en primer grado, por lo que hace a los artículos de la reforma laboral que entró en vigor el 2 de mayo de 2019.

Los artículos que establecen derechos y obligaciones a cargo de los trabajadores entraron en vigor también el 2 de mayo del 2019, salvo que expresamente algún artículo transitorio establezca que su aplicación y entrada en vigor depende de la creación de los tribunales de trabajo o los del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Artículo 3 Bis. Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Comentario

Existe una publicación de la Escuela Libre de Derecho (ELD) con motivo de su centenario (*Derecho laboral y de la seguridad social*, Porrúa, 2012) en cuya parte laboral el joven Luis Enrique Díaz Mirón hace un estudio de derecho comparado del acoso sexual y el hostigamiento que vale la pena consultar para casos prácticos.

Según la Fiscalía General de la República (FGR), una forma de violencia contra las mujeres y de discriminación es el acoso y hostigamiento sexual, que se compone de los elementos siguientes: **a)** es una forma de violencia de género, y **b)** se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca y toda otra conducta basada en el sexo que afecta la dignidad de mujeres y hombres por su carácter ingrato, irrazonable y ofensivo.

Hay que tomar en cuenta que los códigos penales de los estados legislan, no de manera uniforme, tanto el hostigamiento sexual como el acoso sexual y, por tanto, se deben tener presentes dichas disposiciones en los casos en que se requiera para fines de aplicaciones de esta ley.

El DOF del 23 de octubre de 2018 estableció la Norma Oficial Mexicana (NOM) sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo (NOM-035-STPS-2018) y que, en opinión del autor, toca temas relacionados con el acoso laboral. Conviene consultar la norma.

Artículo 3 Ter. Para efectos de esta Ley se entenderá por:

I. Autoridad Conciliadora: el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas, según corresponda;

- II. Autoridad Registral:** el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
- III. Centros de Conciliación:** los Centros de conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda;
- IV. Constitución:** la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;
- V. Día:** se hace referencia a día hábil, salvo que expresamente se mencione que se trata de días naturales;
- VI. Tribunal:** el juez laboral, y
- VII. Correr traslado:** poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley.

Comentario

Define los términos y las nuevas autoridades derivados de la Reforma Laboral. Las definiciones que aquí se proponen son útiles y no tienen más novedad que la creación de autoridades, como el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Artículo 4. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

- I.** Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:
 - a)** Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por el Tribunal.
 - b)** Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y
- II.** Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:
 - a)** Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.
 - b)** Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

Comentario

Esta disposición reglamenta la libertad del trabajo consignada en el artículo 5 constitucional, como garantía individual.
La reforma sustituyó “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”.

Artículo 5

Anterior	Vigente
Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: I. Trabajos para menores de quince años; II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años; V. Un salario inferior al mínimo; VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje; VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;	Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: I. Trabajos para adolescentes menores de quince años; II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley; III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal; IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años; V. Un salario inferior al mínimo; VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal; VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;

VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos; IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado; X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa; XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad; XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.	VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos; IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado; X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa; XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad; XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo. XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe. En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Comentario

Acerca de algunas de estas prohibiciones véanse los artículos 992 y siguientes de la LFT, que establecen varias multas.

Mediante este artículo se confirma la naturaleza de imperatividad absoluta que el artículo 123 constitucional, en la fracción XXVII, inciso h), atribuye a la materia laboral, lo cual excluye toda posibilidad de renuncia a los derechos que tal ordenamiento concede.

Como se aprecia, la fracción VII expresa que la prohibición del plazo mayor de una semana para el pago de los salarios ahora también es aplicable a los trabajadores del campo y no solo a los obreros.

Debido a la reforma laboral, ahora el tribunal de trabajo o el juez tiene la discrecionalidad de considerar –o no– que una jornada es inhumana, por lo notoriamente excesiva; sin embargo, contra esta discrecionalidad cabría el amparo, si resulta más bien caprichosa o arbitraria. Lo mismo se puede decir de la fracción VI, que establece como novedad la prohibición de que el salario no sea remunerador “a juicio del tribunal”. En este caso, el tribunal no puede ser arbitrario o caprichoso.

LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ESTABLECE EL MÍNIMO DE DERECHOS QUE CORRESPONDE A LOS TRABAJADORES. • CONVENIOS, NULIDAD PARCIAL DE LOS, SÓLO EN LOS QUE IMPLIQUEN RENUNCIA DE DERECHOS.

Artículo 6. Las Leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de la vigencia.

Comentario

Los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por el Senado se asimilan a este tipo de tratados, y en nuestra opinión constituyen parte de la lft.

CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO RATIFICADOS POR MÉXICO. • TRATADOS INTERNACIONALES. SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES FEDERALES Y EN UN SEGUNDO PLANO RESPECTO DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. • LEYES FEDERALES Y TRATADOS INTERNACIONALES. TIENEN LA MISMA JERARQUÍA NORMATIVA. • Decreto por el que se aprueba la Denuncia del Convenio relativo a la repatriación de la Gente de Mar, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo durante su novena

reunión, celebrada en Ginebra, el 23 de junio de mil novecientos veintiséis. • **TRABAJADORES EXTRANJEROS. LA OBLIGACIÓN DE LAS AUTORIDADES FEDERALES O LOCALES PREVISTA EN EL ARTÍCULO 67 DE LA LEY GENERAL DE POBLACIÓN DE REQUERIRLOS PARA QUE ACREDITEN SU LEGAL ESTANCIA EN EL PAÍS, NO ES EXIGIBLE A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

Por virtud de las reformas de junio de 2011 al artículo 103 constitucional, los Derechos Humanos y las garantías otorgadas por la Constitución y por los tratados internacionales aprobados por el Senado, incluidos los relativos a los trabajadores, pueden ser objeto de juicio de amparo y también de juicios laborales y de quejas ante la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH). (Véase el comentario al artículo 523 y los anexos laborales al Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá, T-MEC.)

Artículo 7. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales.

Comentario

En relación con la exigencia señalada, el artículo 993 impone una sanción en caso de incumplimiento.

TRABAJADORES EXTRANJEROS. LA OBLIGACIÓN DE LAS AUTORIDADES FEDERALES O LOCALES PREVISTA EN EL ARTÍCULO 67 DE LA LEY GENERAL DE POBLACIÓN DE REQUERIRLOS PARA QUE ACREDITEN SU LEGAL ESTANCIA EN EL PAÍS, NO ES EXIGIBLE A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Artículo 8. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Comentario

Cabe aclarar que ante una situación que pudiera dar lugar a dudas en cuanto a si existía una relación de trabajo, o bien, una prestación de servicios, la carga de la prueba corre a cargo del patrón; al efecto, la SCJN ha emitido ejecutorias en este sentido. (Véase el artículo 20.)

PRUEBA, CARGA DE LA. • ACCIONISTAS, CUANDO SON TRABAJADORES. • PROFESIONISTAS, CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL TRATÁNDOSE DE. • PROFESIONISTAS, CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y NO RELACIÓN CONTRACTUAL. • TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, DE CONFIANZA, NO ESTÁN PROTEGIDOS POR EL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. • TRABAJADOR, CARÁCTER DE.

Una interpretación gramatical permite sostener que *trabajador* es una persona sujeta a otra o dependiente de ella. La sujeción se caracteriza por estar a disposición de alguna persona o sometida a una autoridad.

Dependiente es una persona que sirve o es subalterna de otra.

Para no confundir *trabajador* con *profesionista* sujeto al contrato de servicios profesionales regido por el Código Civil conviene, además, no olvidar que el servicio profesional es calificado, y lo que es más importante: quien lo presta no tiene jornada de trabajo ni está sujeto a la autoridad de quien lo recibe en lo concerniente a dicho servicio.

CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y RELACIÓN LABORAL, EL PAGO DE HONORARIOS NO DETERMINA LA EXISTENCIA DE AQUÉL Y LA INEXISTENCIA DE ÉSTA.

Artículo 9. La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.

Comentario

Las funciones de dirección se refieren al gobierno y a la acción de dar reglas para el manejo de una empresa o establecimiento, y las de fiscalización se refieren a la averiguación, revelación y crítica de las acciones de otra persona.

En relación con el trabajador de confianza y la naturaleza de la función que desempeña, así como de cierto régimen preferencial de que goza, la SCJN ha emitido las siguientes tesis, que aún no integran jurisprudencia (Informe 1984, tesis 85, p. 67.):

TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA DEL. • TRABAJADORES DE CONFIANZA, SEPARACIÓN DE LOS.

Conforme al dictamen de la Cámara de Diputados, la frase del segundo párrafo de este artículo: *cuando tengan carácter general*, no impide que estén encomendados a varias personas dentro de la misma empresa o establecimiento.

Artículo 10. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Si el trabajador, conforme a lo pactado o a la costumbre, utiliza los servicios de otros trabajadores, el patrón de aquél, lo será también de éstos.

Comentario

Véase el comentario al artículo 13.

PERSONALIDAD DEL PATRÓN.

El artículo 82 de la Ley de Instituciones de Crédito (LIC), relativo a las operaciones y, concretamente, a los servicios que puedan dar las instituciones de crédito, prevé que el personal utilizado directa o exclusivamente por ellas para la realización de fideicomisos no formará parte del personal de cada institución, sino que según los casos se considerará al servicio del patrimonio dado en fideicomiso. Añade que, no obstante lo anterior, cualquier derecho que asista a este personal conforme a la ley lo ejercerán contra la institución de crédito, la que, en su caso, para cumplir con las resoluciones que la autoridad competente dicte, afectará, en la medida en que sea necesario, los bienes materiales del fideicomiso.

En otras palabras, este personal no está sujeto a la legislación laboral, que es exclusiva para el personal al servicio de las instituciones de crédito, sino a la legislación laboral común y, en su caso, los derechos laborales patrimoniales de los trabajadores afectarán el patrimonio del fideicomitente o fideicomisario.

Artículo 11. Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Comentario

Mario de la Cueva sostiene que los representantes no son sujetos de las relaciones de trabajo; su función consiste en representar ante el otro a uno de los sujetos (*El derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, 1959). Esto lo explica mejor Néstor de Buen en su obra *Derecho del Trabajo* (Porrúa, 2000).

La representación está abierta a un sinnúmero de representantes y a través de ellos el patrón se obliga con el trabajador, quien a su vez tiene el compromiso de desempeñar el trabajo con la dirección del patrón o de su representante.

Se simplifica la representación del patrón en beneficio de los trabajadores en todas las relaciones rutinarias no formales, pero dicha representación no opera en los procedimientos individuales ni colectivos ante las autoridades laborales.

La desobediencia por parte del trabajador a las órdenes del representante del patrón es causa de rescisión del contrato de trabajo. Al efecto se han dictado ejecutorias.

PATRÓN, SUS REPRESENTANTES OBLIGAN A ÉSTE EN SUS RELACIONES CON LOS TRABAJADORES. • REPRESENTANTES DEL PATRÓN. LOS PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 11 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO ESTÁN OBLIGADOS SUBSIDIARIA Y SOLIDARIAMENTE EN LA RELACIÓN LABORAL, SINO SE ENCUENTRAN VINCULADOS A LOS RESULTADOS ECONÓMICOS DE LA EMPRESA. • RELACIÓN LABORAL INEXISTENTE. CASO DE GERENTES O REPRESENTANTES DEL PATRÓN. • REPRESENTANTES DEL PATRÓN EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. DEBE ABSOLVERSELES DE LAS PRESTACIONES RECLAMADAS A LAS PERSONAS FÍSICAS QUE EJERCEN LA FUNCIÓN DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE HAYAN O NO COMPARECIDO A JUICIO. • DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR.

Artículo 12. Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Comentario

Véase el artículo 14.

INTERMEDIARIO EN EL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 13. No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.

Comentario

Véanse las reformas a los artículos 5-A, fracción VIII, y 15-A de la Ley del Seguro Social (LSS) (DOF, 9 de julio de 2009).

Ni la doctrina ni la jurisprudencia han precisado la manera de determinar cuándo existe suficiencia de “elementos propios”. Parece que el legislador quiso evitar la existencia de supuestas empresas carentes de recursos para afrontar el pago de salarios, prestaciones y cargas sociales.

Además, se infiere que la carencia de recursos suficientes no excluye el carácter de patrón, sino que origina una solidaridad de responsabilidades con los terceros adquirentes de las obras o los servicios producidos por dichos empresarios. (Véase el artículo 15.)

RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL ENTRE EMPRESA E INTERMEDIARIO. • INTERMEDIARIOS, SU RESPONSABILIDAD SOLIDARIA CON LOS BENEFICIARIOS DIRECTOS DE LAS OBRAS O SERVICIOS. • SEGURO SOCIAL, PRESTACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS POR PARTICULARES, POR CUENTA DEL INSTITUTO MEXICANO DEL. NO SURGE RELACIÓN LABORAL ENTRE EL INSTITUTO Y LOS TRABAJADORES DE DICHOS PARTICULARES.

Artículo 14. Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

Comentario

Este artículo hace efectivos dos principios fundamentales del derecho del trabajo: el de igualdad de los trabajadores y el de protección al salario del trabajador, ya que el servicio de colocación del trabajador, por imperativo constitucional, debe ser gratuito. (Véase el artículo 12.)

Artículo 15. En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

I. La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.

Comentario

Existen empresas que por ignorar este precepto y tratar de evadir responsabilidades y obligaciones laborales, contratan la prestación, por ejemplo, del servicio de limpieza de oficinas, sin saber que la contratación del servicio las responsabiliza solidariamente con la empresa prestadora del mismo.

El Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito (Chihuahua, Chihuahua) sostuvo en el Amparo directo 735/97, promovido por Anthony Eugene Alegato, que la relación laboral entre un ciudadano extranjero y una empresa también extranjera para prestar sus servicios en México a un tercero, como podría ser una empresa maquiladora, no crea la figura de intermediario ni se prueba con el hecho de que haya una forma migratoria FM3 y haya involucrado a una empresa maquiladora mexicana. Lamentablemente, parece que esta ejecutoria no fue publicada en el *Semanario Judicial de la Federación*.

En el juicio de amparo directo laboral 667/96 ante el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito, el 20 de febrero de 1998, se dictó una ejecutoria en la que se resolvió que un extranjero contratado por una empresa extranjera en el extranjero para prestar sus servicios en territorio mexicano no estaba sujeto a la ley del trabajo mexicana, pues la relación de trabajo se desarrolló y produjo sus efectos de conformidad con las leyes de Estados Unidos de América (EUA).

RELACIÓN LABORAL, CASO EN QUE DEBE DECRETARSE CONDENA EN FORMA SOLIDARIA A LOS CODEMANDADOS. • RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL. SI A QUIEN SE ATRIBUYE SER LA BENEFICIARIA EXCLUSIVA O PRINCIPAL DE LOS SERVICIOS DEL TRABAJADOR NIEGA ESA CIRCUNSTANCIA LISA Y LLANAMENTE, LA CARGA DE PROBAR TAL BENEFICIO CORRESPONDE A ÉSTE.

Artículo 15-A. 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.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Comentario

El fenómeno de la subcontratación u *outsourcing* existe desde hace muchos años por varios factores. Primeramente, el que el desarrollo de las relaciones económicas y la forma de organizar empresas haya permitido e inducido a que existan inversionistas o empresas que no quieran tener relaciones laborales y, al respecto, lo hayan logrado, a pesar de que las

legislaciones de ciertos países a veces tratan de impedirlo. Además, la especialización de los servicios personales, subordinados o no, ha permitido que haya empresas más eficientes y competitivas, que proporcionan ciertos servicios especializados a un costo menor que el que tendría que asumir la empresa receptora de los servicios.

También ha ocurrido que las empresas que sí requieren mano de obra han tratado de concentrarse en lo que es el corazón del negocio, es decir, las actividades esenciales de la empresa, por las que esta goza de una aportación muy importante y ventaja sobre sus competidores; esto las ha inducido a concentrarse en tener una mano de obra y servicios de empleados muy calificados en las labores en que la empresa es fuerte, y en tratar de delegar o subcontratar todas las labores que no son fundamentales del negocio en otras personas o empresas especializadas en ellas o que pueden hacerlo a un costo razonable.

Si a ello añadimos la globalización de los servicios de mano de obra por el telemercado o mercados a distancia, en donde se ve, por ejemplo, que una empresa hindú o china puede hacer la interpretación de unas imágenes o radiografías a un costo más barato que una firma estadounidense o mexicana, todo esto da lugar a la subcontratación u *outsourcing*.

En octubre de 2009, la STPS presentó su propuesta de subcontratación en los artículos 15-A, B y C de la ley, los cuales quedaron casi iguales, con algunos pequeños cambios y la adición del 15-D, que es una prohibición incluida en la iniciativa de reformas a finales de 2012. La justificación más o menos explícita que dieron algunos expertos y funcionarios públicos nacionales e internacionales ha sido que en México existe una amplia disponibilidad de personas que pueden proporcionar servicios calificados o no y que no están siendo absorbidas por el mercado de trabajo ni por las empresas, por los costos laborales que tenía la LFT.

Como ejemplo basta recordar que cada año cumplen la edad mínima de trabajo –15, 16, 18 y 21 años, según los estudios que puede realizar un joven– alrededor de dos millones de personas, y el Seguro Social, los gobiernos de los estados y el gobierno federal, por medio de sus dependencias, no absorben más de un millón o un millón cien mil trabajadores del total. Esto pone en relieve la necesidad de abrir una oportunidad para que estos jóvenes puedan acceder a un contrato de trabajo, aun cuando sus salarios y prestaciones no sean los mismos que los que tienen los trabajadores con cierta antigüedad y que gozan de condiciones laborales más ventajosas, logradas a través de los años, antes del periodo de que estamos hablando (de 2006 a la fecha).

Vale la pena señalar que la LSS también empezó a poner ciertas restricciones a la subcontratación y a las empresas, pues advertía que se utilizaba el *outsourcing* para pagar menos cuotas al Seguro Social.

La reforma a los artículos 15-A, B, C y D tiene las nuevas características o modalidades siguientes:

1. La empresa contratante debe cerciorarse permanentemente de que la contratista o proveedora de personal cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo respecto de sus trabajadores.
2. Se permite la subcontratación y se establece que el receptor de servicios o contratante puede supervisar el desempeño de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.
3. Se prohíbe que la subcontratación abarque la totalidad de las actividades, iguales o similares, que se desempeñen en el centro de trabajo donde se presten los servicios de *outsourcing*, desde luego.
4. Se dispone que debe justificarse la subcontratación por su carácter especializado, es decir, que el subcontratista tenga personal especializado en las actividades o servicios de *outsourcing*.
5. No puede comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante; es decir, el *outsourcing* no permite que haya tareas iguales o similares entre las que presta el subcontratista o prestador de servicios y las que recibe el contratante o receptor de servicios.

De no cumplirse los anteriores requisitos, se considera patrón al contratante.

La reglamentación también exige que se haga constar el contrato por escrito e impone la obligación de que el contratante vigile y se cerciore permanentemente de que el contratista cuenta con la documentación y los elementos suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. La ley no define o precisa cuáles son estos “elementos suficientes”, pero las diversas disposiciones, la doctrina y la jurisprudencia permiten sostener que se trata de tener recursos materiales y económicos para cumplir con las obligaciones en materia laboral, es decir, el pago de salario y prestaciones, y con todas las otras prestaciones sociales, como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), la Administradora de Fondos para el Retiro (Afore), etcétera.

Otra modalidad es que el patrón receptor de servicios que debe cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones, puede hacerlo mediante una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada por la STPS o por la autoridad competente. Suponemos que esto será reglamentado y aplicado de la misma forma en que se aplicaron, en su momento, las unidades de verificación para las comisiones de capacitación, adiestramiento, productividad, etcétera.

Finalmente, la reglamentación prohíbe transferir, de manera deliberada, trabajadores de la contratante a la subcontratista para disminuir derechos laborales. Es decir, si los trabajadores que prestan sus servicios a la contratante son transferidos por sustitución patronal a la subcontratista, deben tener los mismos derechos laborales, o sea, condiciones de trabajo como salario, jornada, vacaciones, etcétera.

El tiempo probablemente dirá, a través del Poder Judicial Federal en la resolución de posibles amparos, si dichas disposiciones son contrarias a la libertad de la industria y el trabajo, tanto de los trabajadores como de los patrones. (Véanse los artículos 1987 y 1999 del Código Civil Federal, CCF.)

El Presidente López Obrador envió a la Cámara de Diputados el 12 de noviembre de 2020 una iniciativa para radicalizar la supresión del *outsourcing*, afectando diversas disposiciones de diversas leyes. Véase iniciativa del 12 de noviembre de 2020 en la Gaceta Parlamentaria, Año XXIII, Número 5651-I. Agradeciendo la sugerencia del licenciado Álvaro Altamirano. Véase también el comentario final al Capítulo VIII del Título tercero.

6. Si los accionistas de las empresa receptoras y proveedoras de servicios son los mismos en ambas; o si los precios de los servicios no son los del mercado a juicio del SAT, este puede causarles problemas a las empresas.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. 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.

Artículo 16. Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa.

Comentario

En este artículo se definen y diferencian los conceptos *empresa* y *establecimiento*, y aunque técnicamente una ley debe abstenerse de dar definiciones, pues tal función es propia de la doctrina, es útil que así lo haga la ley laboral, ya que con ello evita confusión al determinar que entiende conceptos económicos y no jurídicos.

El concepto es totalmente económico y no jurídico, hay que tener presente esta situación en cualquier caso.

PATRIMONIOS DE AFECTACIÓN ECONÓMICA. NO ESTÁN PERMITIDOS EN EL SISTEMA JURÍDICO MEXICANO. • CONTRATO CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. SI A TRAVÉS DE ÉL UN TERCERO SE OBLIGA A SUMINISTRAR PERSONAL A UN PATRÓN REAL CON EL COMPROMISO DE RELEVARLO DE CUALQUIER OBLIGACIÓN LABORAL, AMBAS EMPRESAS CONSTITUYEN LA UNIDAD ECONÓMICA A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 16 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y, POR ENDE, LAS DOS SON RESPONSABLES DE LA RELACIÓN LABORAL PARA CON EL TRABAJADOR.

Artículo 17. A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6, se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que

Comentario

Este artículo resuelve el problema de las lagunas de la ley y establece la jerarquía que hay que seguir: primero es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); en segundo lugar, la LFT y los reglamentos de la misma ley, y en tercer lugar, los tratados internacionales. Conviene ver la jurisprudencia de la Corte Interamericana en esta materia.

En caso de ausencia de disposición expresa en los ordenamientos citados hay que acudir, en este orden, a la analogía, a los principios generales derivados de las leyes citadas, a los del derecho, a los de justicia social, etcétera.

De lo anterior se desprende que los principios generales del derecho contenidos en el Derecho Civil son supletorios. Esta opinión se encuentra en la exposición de motivos de la iniciativa de la LFT de 1970. El argumento está apoyado con el texto de los artículos 14 y 133 de la CPEUM.

Los principios generales del Derecho son conceptos jurídicos muy discutidos. Para unos autores son las reglas del derecho, por ejemplo, lo accesorio sigue la suerte de lo principal; quien puede lo más, puede lo menos; quien sabe y consiente no recibe injuria ni engaño; nadie está obligado a lo imposible; nadie debe enriquecerse con daño de otro; nadie debe ser condenado sin ser oído; lo que no consta en los autos del pleito no existe en el mundo. Para otros, son los dictados de la razón admitidos por el legislador como fundamento inmediato de su disposición, por ejemplo, los criterios de la exposición de motivos y los dictámenes de una iniciativa de ley. Otros más los consideran normas generales del derecho científico o expresión concreta del derecho natural para encontrar soluciones justas y equitativas.

Una ejecutoria reciente del Tribunal Colegiado sostiene que los principios generales del derecho incluyen también a algunos de los que aparecen en el Código Federal de Procedimientos Civiles (CFPC) en lo relativo a pruebas.

En conclusión, este artículo permite al abogado o estudioso exponer argumentos sobre los textos oscuros o las situaciones complejas y cambiantes del mundo laboral. (Véanse el comentario al artículo 523 sobre la reforma al artículo 102-B constitucional y la resolución de la CNDH que lo acompaña.)

COSTUMBRE, INTERPRETACIÓN DE LA, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 17 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. • INTERÉS LEGÍTIMO. ALCANCE DE ESTE CONCEPTO EN EL JUICIO DE AMPARO.

Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2 y 3. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Comentario

La interpretación es un problema de técnica jurídica que el legislador resuelve, indicando al juzgador que interprete siempre a favor del trabajador, con lo cual reafirma la naturaleza social y proteccionista del derecho del trabajo.

Parece que este artículo solo se refiere a los casos en que existen normas ambiguas de trabajo de carácter sustantivo, pero no procesal.

INTERPRETACIÓN DE LA LEY LABORAL EN CASO DE DUDA, SEGÚN SU ARTÍCULO 18. • PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EN SU VALORACIÓN RESULTAN INAPLICABLES LOS PRINCIPIOS IN DUBIO PRO OPERARIO Y DE APLICACIÓN INMEDIATA DE LAS NORMAS LABORALES. • INTERPRETACIÓN DE NORMAS DE TRABAJO. AL ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO TRANSITORIO DEL DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 20 DE DICIEMBRE DE 2001, QUE DEFINE CLARAMENTE EN QUÉ CASOS SE APLICARÁN LOS FACTORES AHÍ ESTABLECIDOS PARA EL CÁLCULO DEL INCREMENTO DE LAS PENSIONES PRECISADAS EN ÉL, NO LE ES APLICABLE LA INTERPRETACIÓN MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 18 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. • INTERPRETACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO. EN CASO DE DUDA PREVALECE LA QUE FAVOREZCA AL TRABAJADOR.

Artículo 19. Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causarán impuesto alguno.

Comentario

La mala redacción de este artículo sostiene erróneamente que el pago de salarios no causa impuesto alguno, pues es un acto relacionado con la aplicación de las leyes de trabajo. Sin embargo, tanto el Tribunal Fiscal como el Poder Judicial Federal aclararon que el pago de salarios sí causa impuestos.

IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO, RETENCIÓN POR LOS PATRONES DEL.

TÍTULO SEGUNDO

RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Comentario

La relación nace al iniciarse la prestación consentida de trabajo; en cambio, el contrato nace en el momento en que se consiente la obligación de prestar el trabajo mediante el pago de un salario.

Los policías bancarios industriales no tienen relación contractual de trabajo con las empresas donde son comisionados, según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). Sin embargo, durante 1983 se inició el cambio de dicho criterio.

RELACIÓN DE TRABAJO. CASO EN QUE LA CARTA DE RECOMENDACIÓN EXPEDIDA POR EL PATRÓN ACREDITA SU EXISTENCIA. • CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. ESTIPULACIONES NULAS. • RELACIÓN DE TRABAJO, INEXISTENCIA DE LA, ENTRE UN SINDICATO Y SUS AGREMIADOS. • CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCIÓN Y NATURALEZA DE LOS. • SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE.

Respecto del concepto *subordinación*, la SCJN ha sentado jurisprudencia:

SUBORDINACIÓN, ELEMENTO ESENCIAL DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. • RELACIÓN DE TRABAJO. ES NECESARIO QUE EXISTA LA SUBORDINACIÓN JURÍDICA PARA DERIVAR LA PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA. • ACCIONISTAS, CUANDO SON TRABAJADORES. • DESPIDO INJUSTIFICADO, INEXISTENCIA DEL. CUANDO LA RELACIÓN LABORAL AÚN NO SE INICIA. • RELACIÓN LABORAL, ELEMENTOS SINE QUA NON DE LA. • RELACIÓN DE TRABAJO. UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES POR SÍ SOLO ES INSUFICIENTE PARA ACREDITAR EL VERDADERO VÍNCULO EXISTENTE, SI OBRAN EN EL JUICIO OTRAS PRUEBAS DE LAS QUE SE DESPRENDAN LOS ELEMENTOS DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA ECONÓMICA PARA RESOLVER LO CONDUCENTE. • CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES Y RELACIÓN LABORAL, EL PAGO DE HONORARIOS NO DETERMINA LA EXISTENCIA DE AQUÉL Y LA

INEXISTENCIA DE ÉSTA. • RELACIÓN LABORAL. HIPÓTESIS EN QUE UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES OFRECIDO POR EL DEMANDADO NO ACREDITA LA NATURALEZA DE UNA RELACIÓN DIVERSA A LA LABORAL.

Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Comentario

De acuerdo con este artículo, opera una presunción *juris tantum* en favor del trabajador, y la carga de la prueba en la relación de trabajo corresponde íntegramente al patrón. Se admite prueba en contrario, pero la carga de la prueba siempre la tiene el patrón.

CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA. • PRUEBA, CARGA DE LA. • RELACIÓN DE TRABAJO. PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA. REQUISITOS QUE DEBEN REUNIR LAS DECLARACIONES DE LOS TESTIGOS PARA OTORGARLES VALOR PROBATORIO.

Artículo 22. Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley.

Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.

Comentario

Esta disposición tiene su origen en la primera reunión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada en Washington en 1919. México la adoptó en la reforma aprobada en 1962.

El objetivo de la norma es doble, pues se supone que la intención del legislador fue que el menor alcanzara un mínimo de desarrollo físico y cultural. Sin embargo, es evidente que también toma en cuenta la realidad, al señalar excepciones, con lo cual está reconociendo la necesidad de trabajar que tienen muchos menores. (Véase el cambio al artículo 5, fracción I, de esta ley, que pone como límite 15 años. Por tanto, puede haber juicios en trámite previos a esta reforma que tengan que tramitarse conforme a la legislación anterior a dicha reforma.)

Aquí el cambio consiste en fijar como edad mínima para trabajar la de 15 años, pues el artículo se refiere a que sean mayores de 15 años y menores de 16; esto es, ya la edad mínimo para trabajar es ser mayor de 15 años.

Asimismo, se sustituyó “de la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “del Tribunal”.

Artículo 22 Bis. Queda prohibido el trabajo de menores de quince años; no podrá utilizarse el trabajo de mayores de esta edad y menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que apruebe la autoridad laboral correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 23. Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de quince 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.

Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho 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.

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

Cuando los menores de dieciocho años realicen alguna actividad productiva de autoconsumo, bajo la dirección de integrantes de su círculo familiar o tutores, éstos tendrán la obligación de respetar y proteger los derechos humanos de los menores y brindar el apoyo y las facilidades necesarias para que los mismos concluyan, por lo menos, su educación básica obligatoria.

Comentario

La protección de la ley laboral al menor es manifiesta cuando, pese a su minoría de edad, le reconoce absoluta capacidad de ejercicio para cobrar el salario devengado e instaurar acciones en contra del patrón.

Nótese que la realidad social y económica del país ha permitido que haya becarios que no están propiamente a cargo de la persona con quien ejercen su beca y prestan sus servicios, sino que a veces los gobiernos de los estados, entidades gubernamentales o universidades dan la beca y la empresa acepta al becario para que le preste servicios y aprenda a trabajar por un tiempo determinado, sin crear relación laboral entre ambos. Otro tanto ha ocurrido con los llamados *cerillos* o personas que en las tiendas de autoservicio ayudan a los clientes a guardar sus compras, etc., quienes no tienen relación con las empresas en donde prestan sus servicios.

Otro tanto ocurre con el trabajo de los presos en los CERESOS: el receptor contrata con el centro y este arregla con los internos proporcionar útiles, maquinaria, etc.; los internos hacen, fabrican, maquilan y entregan el producto al director del CERESO y este les paga y entrega a quien recibe el producto final.

Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Comentario

El objeto de este artículo es prevenir controversias en cuanto a las condiciones en que se ha de prestar el trabajo, ya que la relación laboral se presume.

En la praxis laboral es conveniente que, aun cuando el contrato sea colectivo, se celebren contratos individuales con los trabajadores, en atención a que el contrato colectivo da lugar a dos tipos de relaciones: la colectiva, entre sindicato y empresa, y la individual, entre empresa y trabajador.

CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACIÓN DE LAS, POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, ES CAUSA DE RESCISIÓN DE TRABAJO. • CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA.

Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

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. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

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

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

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

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delictual.

Comentario

La determinación de las condiciones de trabajo que establece este artículo debe considerarse como el enunciado mínimo; por tanto, cuanto más detalladas sean, menos problemas surgirán en su aplicación. Además, su especificación constituye una seguridad para ambas partes de la relación laboral, ya que si bien es cierto que la jurisprudencia asentó que el horario de trabajo no puede ser alterado unilateralmente, es lógico suponer, en una interpretación *contrario sensu*, que tampoco puede ser alterado de manera unilateral por el trabajador.

De la misma forma que el horario de trabajo no puede ser alterado unilateralmente, al hacer una interpretación extensiva, tampoco deben ser alteradas de modo unilateral las demás condiciones pactadas por las partes de la relación laboral.

Nótese la necesidad que ahora hay de establecer la Clave Única de Registro de Población (CURP) o el Registro Federal de Contribuyentes (RFC) y, en su caso, de fijar la duración del contrato de trabajo, es decir, si es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indefinido y si hay periodo de prueba o no.

Por virtud de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares (LFPDPPP), publicada en el DOF el 5 de julio de 2010, conviene que por separado al contrato individual de trabajo se cumpla con las disposiciones de la ley en la forma ya conocida. Por cierto, ¿el artículo 2, fracción II, de esa ley, permite excluir a los patrones respecto de los datos que obtienen de sus trabajadores?

La fracción x obliga a adicionar en el contrato individual de trabajo la designación de beneficiarios del trabajador por salarios y prestaciones no cobradas a la muerte, fallecimiento o desaparición por un acto delictual.

EDAD DEL TRABAJADOR, SU DEMOSTRACIÓN ES EXIGIBLE POR EL PATRÓN. • HORARIO DE TRABAJO. • CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. MODIFICACIÓN UNILATERAL, INOPERANTE POR EL PATRÓN

DE LAS. • LUGAR DE DESEMPEÑO DEL TRABAJO, CAMBIO INOPERANTE DEL, POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL PATRÓN. • LABORES DE LOS TRABAJADORES CONFORME AL CONTRATO DE TRABAJO, CAMBIO DE LAS. POR FUERZA MAYOR. • CONDICIONES DE TRABAJO. VARIACIÓN DE LAS, POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. • JUBILACIÓN LABORAL. CARGA DE LA PRUEBA PARA DEMOSTRAR LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA ACCIÓN TENDIENTE A SU MODIFICACIÓN. • CONDICIONES DE TRABAJO. SI EN EL CONTRATO COLECTIVO NO SE EXIGE LA PRECISIÓN SOBRE LA ACTIVIDAD O ACTIVIDADES Y LUGARES EN QUE SE PRESTARÁ EL SERVICIO, CONFORME A UNA INTERPRETACIÓN SISTEMÁTICA DE LOS ARTÍCULOS 24 Y 804, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ES OBLIGACIÓN DEL PATRÓN REALIZAR DE MANERA ESCRITA CONTRATOS INDIVIDUALES O ALGÚN OTRO DOCUMENTO DONDE SE INDIQUEN, CONSERVARLOS Y EXHIBIRLOS, SO PENA DE HACER EFECTIVA LA SANCIÓN DE PRESUNCIÓN A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 805 DEL MISMO ORDENAMIENTO.

Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Comentario

La ausencia del documento en el cual se consignen las condiciones de trabajo no priva al trabajador de la protección de la ley, ya que tal omisión será subsanada con la aplicación supletoria de la ley.

RELACIÓN DE TRABAJO. PARA ACREDITARLA NO ES NECESARIO EL CONTRATO ESCRITO. • CONTRATOS, ESTIPULACIONES EN LOS QUE DEBEN APLICARSE SI SUS BENEFICIOS SON SUPERIORES A LOS QUE LA LEY CONCEDE.

Artículo 27. Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Comentario

Esta es una norma abierta, debido a que se presta a diversas interpretaciones por su naturaleza abstracta. De acuerdo con el artículo, es necesario determinar la fuerza, la aptitud y el estado o condición del trabajador; en virtud de que esto varía en cada individuo; es preferible que se le asignen funciones concretas, ya que esto es más objetivo. Sin embargo, en la actualidad las empresas se auxilian de la psicología ocupacional para ubicar a los trabajadores en donde se desempeñen con mayor eficiencia.

Artículo 28

Anterior	Vigente
En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente:	En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes: a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante; b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma; 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 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; II. El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales; 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. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes: a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante; b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma; 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 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; II. El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales; III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones i y ii de este artículo lo aprobará.
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; 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 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.	En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante dicho Centro el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito; 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 V. Una vez que el patrón comprueba ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que esta hubiere determinado.

Comentario

Este artículo no se debe interpretar de manera aislada. La Ley Federal del Trabajo (LFT) tiene el objetivo de proteger a la clase trabajadora; congruente con ese fin, señala las condiciones mínimas de protección a sus nacionales. Sin

embargo, es obvio que si las condiciones del contrato de trabajo que celebre con el patrón extranjero son superiores, estas prevalecerán sobre el mínimo de la ley mexicana, y así lo ha sentado la jurisprudencia al interpretar el artículo 3 transitorio, que se puede aplicar por analogía en el supuesto del artículo 28.

Aun cuando la LFT aparentemente está creando un régimen especial para los trabajadores que han de prestar sus servicios en el extranjero, el régimen es el mismo que hay para el nacional y solo trata de proteger en aspectos muy especiales al individuo que emigra, como es el relativo al transporte y demás erogaciones que el emigrar implica, pero el artículo no establece distinción alguna en cuanto a prestaciones, por lo que, aplicando el principio *donde la ley no distingue, no se debe distinguir*, es obvio que si las condiciones del contrato extranjero son superiores, estas deben ser las que se apliquen.

En cuanto al registro y la aprobación del contrato, así como el hecho de que el patrón debe señalar domicilio dentro de la República, es una situación que, además de tratar de proteger al trabajador mexicano, tiene el objetivo de evitar problemas posteriores en materia de competencia judicial.

Se pretende tutelar a los trabajadores que prestan sus servicios en el extranjero y, en cierta medida, someter a los patrones extranjeros a los tribunales mexicanos, lo cual es poco realista y nada práctico.

Nótese que en el primer párrafo de este artículo ya se hace la salvedad de que es aplicable a los casos en que el contrato de trabajo se rija por esta ley. Esto quiere decir que puede haber contratos de trabajo de trabajadores mexicanos fuera de la República Mexicana no regidos por esta ley, sino que son contratados fuera del territorio nacional por empresarios extranjeros. Esto es más realista ante los fenómenos sociales y del trabajo que lo que establecen nuestra Constitución, en su artículo 123, fracción XXVI, y el anterior artículo 28 de la LFT.

Las fracciones III y V sustituyen a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje por el Centro Federal de Conciliación y Registro Federal. En la primera se adicionó además un párrafo para el caso de que el patrón no cuente con establecimiento permanente ni domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas.

Artículo 28-A. 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.** 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;
- 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;
- III.** Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo;
- 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
- 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.

Como se sabe, hay un convenio entre los gobiernos de México y Canadá para que trabajadores mexicanos presten temporalmente sus servicios a empresarios de ese país, y este artículo pretende orientar a los interesados en los requisitos y la protección que se les pretende dar.

Artículo 28-B. 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. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;

II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:

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

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;

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.

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.

La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.

Este artículo se refiere al caso de trabajadores seleccionados en México para un empleo concreto en el exterior, de duración determinada, y que sean contratados mediante agencias de colocación de trabajadores autorizados por el gobierno mexicano.

Como se sabe, puede haber anuncios o intentos de contratar trabajadores mexicanos a través de los diversos medios de comunicación escritos y electrónicos y en los que, obviamente, las agencias de colocación o patrones extranjeros no los contratan conforme a las leyes mexicanas, sino de acuerdo con las disposiciones de otro país.

La terca realidad se impone al deseo de proteger a los trabajadores mexicanos.

El artículo incluye la posibilidad de responsabilidad cuando un trabajador es engañado respecto de las condiciones ofrecidas. Esto le impone una carga adicional al servicio exterior mexicano y a la inspección federal que esperamos funcione.

Artículo 29. Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

Comentario

Mediante esta disposición se trata de proteger de la explotación a los menores. Al efecto, se diferencia entre los que solo salen a trabajar y los que ya tienen alguna especialización, en atención a que se presume que estos últimos están más capacitados para determinar sus condiciones de trabajo.

Artículo 30. La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables.

Artículo 31. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Comentario

El incumplimiento de lo expresamente pactado es causa de disolución de la relación laboral. La rescisión del contrato es un derecho tanto del trabajador como del patrón.

CONTRATOS, OBLIGACIÓN DE LO PACTADO EN LOS. • CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LAS CLÁUSULAS QUE CONTIENEN PRESTACIONES EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, QUE EXCEDEN LAS ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SON DE INTERPRETACIÓN ESTRICTA.

Artículo 32. El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Comentario

La responsabilidad civil se puede reclamar ante los tribunales del fuero común, pero ello es práctico solo cuando el demandado tiene bienes suficientes –distintos del salario– para hacer efectiva una sentencia judicial. (Véanse los artículos 107, 110 y 112 de esta ley, así como los artículos 2104 a 2118 del Código Civil (CC) para el Distrito Federal.)

Artículo 33

Anterior	Vigente
<i>Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.</i> <i>Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.</i>	<i>Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.</i> <i>Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que</i>

no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.

Comentario

Hay que distinguir entre derechos adquiridos y expectativas de derecho: los primeros no son renunciables; las segundas, sí. No es requisito de validez, sino de conveniencia, la ratificación de los convenios o liquidación.

La reforma incluyó varios cambios, consistentes en que todo convenio debe ser ratificado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el Centro Federal local, según corresponda —el cual sustituye a la Junta de Conciliación y Arbitraje—, o también ante el tribunal laboral.

Además, establece que si el convenio es celebrado sin intervención de las autoridades puede reclamarse la nulidad solamente en la parte que contenga la renuncia de derechos de los trabajadores, dejando a salvo la validez de la cláusulas convenidas.

DERECHOS LABORALES, LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS, NO IMPLICA QUE SEAN IMPRESCRIPTIBLES. COSA JUZGADA EN LOS CONVENIOS CELEBRADOS POR LAS PARTES. • CONVENIOS ENTRE SINDICATO Y EMPRESA QUE ESTIPULEN RENUNCIA DE DERECHOS, INVALIDEZ DE LOS. • CONVENIOS, CARACTERÍSTICAS DE LOS. • CONVENIO. CUANDO NO ES LESIVO PARA EL TRABAJADOR, NO PROCEDE DEJAR SIN EFECTO LO ACTUADO EN SU EJECUCIÓN. • CONVENIOS EN MATERIA DE TRABAJO. • TRABAJO, VALIDEZ DE LOS CONVENIOS EN MATERIA DE. • RENUNCIA COACCIONADA, NEGATIVA DE LA. CARGA DE LA PRUEBA. RENUNCIA AL TRABAJO NO IMPLICA RENUNCIA DE DERECHOS. • RECIBO FINIQUITO LIBERATORIO, DEBEN ESPECIFICARSE CIRCUNSTANCIALMENTE LOS CONCEPTOS QUE COMPRENDA. • CONVENIOS ENTRE SINDICATO Y EMPRESA QUE ESTIPULEN RENUNCIA DE DERECHOS, INVALIDEZ DE LOS. • CONVENIOS, NULIDAD PARCIAL DE LOS, SÓLO EN LOS QUE IMPLIQUEN RENUNCIA DE DERECHOS. • RENUNCIA AL TRABAJO. PARA SU VALIDEZ NO SE REQUIERE DE APROBACIÓN DE LA JUNTA. • RECIBO FINIQUITO, PRUEBA LA TERMINACIÓN VOLUNTARIA DE LA RELACIÓN LABORAL. • RECIBO FINIQUITO, RENUNCIA COMPROBADA POR MEDIO DE. • COSA JUZGADA, EXISTENCIA DE LA. • COSA JUZGADA, INOPERANCIA DE LA, Y PROCEDENCIA DE NUEVO JUICIO. • CONVENIOS, CARACTERÍSTICAS DE LOS. • RENUNCIA. NEGATIVA DE LA COACCIÓN PARA OBTENERLA, CARGA DE LA PRUEBA. • RENUNCIA AL TRABAJO. RETRACTACIÓN DE LA. • SALARIO, REDUCCIÓN DEL. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE INVOCA COMO CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. • TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. CUANDO EN EL CONVENIO RESPECTIVO EXISTA ESTIPULACIÓN ESPECÍFICA EN CUANTO A LA PENSIÓN JUBILATORIA DEL TRABAJADOR, ELLO NO ES OBSTÁCULO PARA QUE ÉSTE DEMANDE LA INVALIDEZ DE LA CLÁUSULA RESPECTIVA POR RENUNCIA DE DERECHOS, A FIN DE QUE AQUÉLLA SE CUANTIFIQUE CORRECTAMENTE.

Artículo 34. En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;
- II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y
- III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437.

Comentario

Para subsanar el obstáculo de la fracción II, conviene que los trabajadores respectivos también firmen los convenios con los sindicatos.

JUBILACIÓN, DERECHO A LA. ES OPTATIVO PARA EL TRABAJADOR

CAPÍTULO II

DURACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 35. 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.

Comentario

La duración de la relación laboral debe determinarse en el contrato, ya que de lo contrario la LFT, con fundamento en el principio de estabilidad, determina que la relación de trabajo será por tiempo indefinido. Mario de la Cueva, en su obra *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (Porrúa, 1959), sostiene que la estabilidad en el trabajo es una institución peculiar del derecho laboral, de la cual derivan otros beneficios como la antigüedad.

La estabilidad en el trabajo es el derecho del trabajador a permanecer en él en tanto cumpla con sus obligaciones; este derecho, a su vez, implica una obligación para el patrón. Sin embargo, el principio de estabilidad solo puede ser relativo, lo que quiere decir que el patrón puede dar por terminada la relación laboral sin causa justificada siempre que indemnice al trabajador.

La estabilidad absoluta es imposible, ya que su existencia negaría al patrón de manera total la facultad de disolver la relación de trabajo por un acto unilateral de voluntad.

El contrato por tiempo determinado asume dos aspectos: **a)** cuando se celebra para realizar una obra concreta, en cuyo caso el contrato durará tanto tiempo cuanto tarde el trabajador en realizarla, por ejemplo, el contrato celebrado para pintar una casa; y **b)** cuando la relación laboral se pacta, por ejemplo, para dos años.

En ambos casos hay determinación en la duración; en el de obra está sujeto a una condición extintiva, en tanto que en el segundo está sujeto a un plazo indefectible.

Como se ve, la nueva legislación abre aquí un abanico de modalidades sobre la duración de las relaciones o contratos de trabajos, a saber:

1. Para obra.
2. Por tiempo determinado.
3. Por temporada.
4. Por tiempo indeterminado.

También, permite la posibilidad de periodo de prueba o capacitación inicial y, a falta de estipulación expresa, la relación se da por tiempo indeterminado.

En conclusión, conviene estipular expresamente, en caso de relaciones por tiempo determinado, las diversas modalidades que permiten este artículo y los siguientes.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO, CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA NATURALEZA DE LAS LABORES CUANDO RECLAMA LA EXPEDICIÓN DEL. • CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. SÓLO SE PUEDE EXIGIR SU PRÓRROGA, MAS NO EL EMPLEO DE PLANTA. • CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, CARGA DE LA PRUEBA DEL. CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA, TERMINACIÓN DEL. • CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERÍSTICAS Y PRÓRROGA DEL. • PRÓRROGA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. PROCEDE CUANDO EL VÍNCULO LABORAL ES POR TIEMPO DETERMINADO.

Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza.

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. EFECTOS DE LA FALTA DE SEÑALAMIENTO DE SU CAUSA MOTIVADORA. • CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, CARGA DE LA PRUEBA.

Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I.** Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II.** Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- III.** En los demás casos previstos por esta Ley.

CONTRATOS SUCESIVOS. EL ÚLTIMO RIGE LA RELACIÓN LABORAL.

Artículo 38. Las relaciones de trabajo para la explotación de minas que carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado.

Comentario

Este artículo complementa y ejemplifica el anterior, ya que trata de crear una casuística de la fracción I del artículo 37 al referirse concretamente al supuesto de las minas, situación que se puede aplicar por analogía a otras actividades.

Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia.

PRÓRROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO. CARGA DE LA PRUEBA. • PRÓRROGA POR SUBSISTENCIA DE LA MATERIA DEL TRABAJO, NECESARIA PROPOSICIÓN SINDICAL EN CASO DE. • PRÓRROGA, ACCIÓN DE. NO CONTRADICTORIA, POR TIEMPO INDEFINIDO. • PROPOSICIÓN SINDICAL EN EL CASO DE PRÓRROGA. • PRÓRROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO, PROCEDENCIA DE LA. • PRÓRROGA DE CONTRATO Y OTORGAMIENTO DE PLANTA, SON ACCIONES CONTRADICTORIAS. • CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO, CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA NATURALEZA DE LAS LABORES CUANDO RECLAMA LA EXPEDICIÓN DEL. • PRÓRROGA DE CONTRATO POR OBRA DETERMINADA. ES PROCEDENTE AUN CUANDO CON POSTERIORIDAD SE CELEBRE OTRO DE CARÁCTER TEMPORAL. • OBRA DETERMINADA, CONTRATO DE. A QUIÉN CORRESPONDE ACREDITAR SU CONCLUSIÓN. • CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, TERMINACIÓN DEL. • PRÓRROGA DEL CONTRATO DE TRABAJO, TÉRMINO PARA LA PRESCRIPCIÓN. • CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA, CARGA DE LA PRUEBA DEL. • PRÓRROGA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. PROCEDE CUANDO EL VÍNCULO LABORAL ES POR TIEMPO DETERMINADO.

Artículo 39-A. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el 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.

Comentario

Nótese que se pueden establecer periodos de prueba en los contratos por tiempo indeterminado o que excedan de 180 días. Estos periodos de prueba no pueden exceder de 30 días, salvo que se refieran a puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en empresa o establecimiento de carácter

general, o que desempeñen labores técnicas o profesionales especializadas, como se indica en el segundo párrafo del artículo.

También adviértase que debe tomarse en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, pero no se aclara que dicha opinión sea una limitante para dar por terminada la relación de trabajo, sino tan solo que hay que llenar el requisito de considerar su opinión.

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.

Comentario

Igualmente, nótese que hay que tomar en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, pero parece que no es necesario adoptarla para dar por terminada la relación del 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 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.

Artículo 39-D. Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

Artículo 39-E. 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 aquéllos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

Artículo 39-F. Las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado serán continuas por regla general, pero podrán pactarse para labores discontinuas cuando los servicios requeridos sean para labores fijas y periódicas de carácter discontinuo, en los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

Comentario

Es un acierto que la reforma laboral reconozca en forma expresa que puede haber labores discontinuas para labores fijas o periódicas que no exijan la prestación de servicios toda la semana, el mes o el año.

Hay que tener cuidado con aquellos servicios personales de uno o dos días a la semana, al mes o a la quincena, para tener documentados y firmados en forma expresa los derechos y las obligaciones de ambas partes.

Artículo 40. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.

Comentario

De acuerdo con el principio de libertad, esta norma podría considerarse inoperante en la práctica, ya que nadie está obligado a trabajar contra su voluntad. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que si el trabajador asumió voluntariamente la obligación de prestar un servicio, tendrá que cumplir con él, pues de lo contrario, y no mediando causa justificada para la renuncia, estaría causando al patrón un daño y un perjuicio de imposible reparación, ya que este último carecería de la posibilidad de exigir una indemnización.

Por tanto, esta norma, lejos de ser absurda, parece mostrar un sentido de justicia al evitar una irresponsabilidad del trabajador y dar al patrón un mínimo de seguridad en cuanto al disfrute de los servicios de los trabajadores. Esta misma norma protege también al trabajador de tener que prestar un servicio más allá de un año, plazo que atendiendo a lo expuesto parece ser razonable.

Artículo 41. La sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.

El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior, se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

La sustitución patronal tiene como requisito la adquisición total o casi total de los bienes integrantes de la empresa o el establecimiento y el ánimo de continuar explotándolos, lo que siempre se supone y admite prueba en contrario. Esto se deriva de las ejecutorias de la SCJN y la Ley del Seguro Social (LSS); el último precedente es el artículo 105/75 del Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, publicado en el Boletín del *Semanario Judicial de la Federación*, núm. 22, p. 116.

También es conveniente consultar sobre este tema el capítulo XL de la obra de Roberto Muñoz Ramón, *Tratado de Derecho del Trabajo* (Porrúa, 2006, pp. 609 y siguientes), acerca de la “sustitución patronal”.

SUSTITUCIÓN PATRONAL EN CASO DE TRANSMISIÓN PARCIAL DE LA EMPRESA.
• RELACIÓN LABORAL, SUBSISTENCIA DE LA, INDEPENDIENTEMENTE DE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL. • SUSTITUCIÓN PATRONAL. LA IDENTIDAD DEL DOMICILIO EN QUE FUE EMPLAZADO EL PATRÓN PRIMIGENIO CON EL DEL SUPUESTO SUSTITUTO, NO BASTA PARA QUE OPERE AQUÉLLA.

CAPÍTULO III

SUSPENSIÓN DE LOS EFECTOS

DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 42. Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- I.** La enfermedad contagiosa del trabajador;
- II.** La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo;
- III.** La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;
- IV.** El arresto del trabajador;
- V.** El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5 de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;
- VI.** La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;
- VII.** La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador;
- VIII.** La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, y
- IX.** La licencia a que se refiere el artículo 140 bis de la Ley del Seguro Social.

Comentario

Mario de la Cueva afirma: *La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón, cuando adquiere alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.* (Ibídem, p. 231).

La suspensión tiene como función hacer efectivo el principio de estabilidad, protegiendo al trabajador frente a situaciones especiales que se podrían invocar como causas de disolución de la relación laboral.

Los servicios a que se refiere la fracción V son los que establece cualquier ley con el carácter de obligatorios y públicos: los de jurados, los de cargos concejiles, los de elección

popular, los relativos a funciones electorales y censales, y el alistamiento en los cuerpos de reserva.

La fracción VI se refiere a la suspensión temporal de la relación de trabajo en caso de designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas (PTU) y otras semejantes. Aquí se eliminó la mención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La fracción VII reconoce en forma expresa que la falta de documentos imputables al trabajador para prestar el servicio es causal de suspensión, por ejemplo, la falta de licencia de manejo, la falta de licencia sanitaria para quienes trabajan en la preparación o el servicio de alimentos, etcétera.

La fracción IX adiciona la licencia para el caso del artículo 140 bis de la LSS.

RIESGO DE TRABAJO. NO ES CAUSA DE SUSPENSIÓN DEL VÍNCULO LABORAL. • RELACIÓN LABORAL, SUSPENSIÓN Y RESCISIÓN DE LA. EL PATRÓN NO PUEDE EJERCITARLAS SIMULTÁNEAMENTE. • RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. PROCEDENCIA DE LA, CUANDO EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA PRIVADO DE SU LIBERTAD PERSONAL. • DESPIDO INJUSTIFICADO. LA AUTORIDAD LABORAL, ANTES DE RESOLVER LO RELATIVO A LA NEGATIVA DE AQUÉL, DEBE DETERMINAR SI EL TRABAJADOR SE PRESENTÓ ANTE EL PATRÓN PARA REANUDAR SUS LABORES, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 45, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 42 Bis. 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.

Comentario

Las contingencias sanitarias que impliquen suspensión de labores podrían ocasionar la suspensión de la relación de trabajo, sin necesidad de la autorización del tribunal y pagando un día de salario mínimo por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes. (Véase el artículo 429, fracción IV.)

La ubicación de este artículo es un error de técnica legislativa, pues debería estar en el capítulo XII del Título Séptimo de la LFT, esto es, suspensión colectiva de las relaciones de trabajo. Por lo demás, véanse los artículos 512, 512-A y siguientes de la ley y, por si fuera poco el exceso de burocracia legislativa, también la fracción XVI del artículo 73 constitucional.

Nótese lo confuso y contradictorio de esta disposición al remitir al artículo 429 IV y el contenido del artículo 427 VII.

Artículo 43. La suspensión a que se refiere el artículo 42 surtirá efectos:

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;

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. 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;

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;

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; y

V. En el caso de la fracción VIII, desde la fecha de conclusión de la temporada, hasta el inicio de la siguiente.

Comentario

Recae sobre el trabajador, so pena de rescindir la relación laboral, la obligación de dar aviso inmediato al patrón cuando se encuentre en cualquiera de los supuestos del artículo 42, especialmente cuando padezca alguna enfermedad contagiosa, como lo establecen las fracciones V y XI del artículo 134.

La naturaleza de las causas de suspensión de la relación laboral es muy diversa. La ley atribuye importancia especial al aviso inmediato cuando se sufra enfermedad contagiosa, ya que el no hacerlo pone en peligro al resto de los trabajadores.

Nótese que la fracción IV, en relación con el artículo 47, fracción XIV bis, prevé ahora que la suspensión de la relación de trabajo por falta de documentos imputables al trabajador puede durar hasta dos meses y, cuando exceda ese periodo y siga la falta de documentos, es causal de rescisión de la relación de trabajo; pero hay que dar el aviso que señala el artículo 47 al trabajador o al tribunal.

Artículo 44. Cuando los trabajadores sean llamados para alistarse y servir en la Guardia Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 31, fracción III, de la Constitución, el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar su antigüedad.

Comentario

Se ha hecho la distinción entre antigüedad genérica y categoría. Cabe aclarar que la antigüedad a que se refiere este artículo es la genérica, como lo ha establecido la SCJN.

Por otra parte, es importante señalar que el artículo 31 constitucional se modificó el 26 de marzo de 2019 y ahora indica que es obligación de los mexicanos *Alistarse y servir en los cuerpos de reserva...* ya no en la Guardia Nacional; la reforma de la LFT olvidó actualizar este precepto.

Artículo 45. El trabajador deberá regresar a su trabajo:

- I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y
- II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión.

Comentario

El trabajador, de acuerdo con la causa que haya dado lugar a la suspensión, dispondrá de distinto plazo para reintegrarse a sus labores; en el supuesto de que lo infrinja dará lugar a una causa de rescisión de la relación laboral. Sin embargo, no hay una explicación lógica que justifique la determinación del distinto plazo que la ley concede. Resulta inexplicable que por enfermedad, incapacidad o arresto la reintegración deba ser inmediata, en tanto que por las otras causas deba ser dentro de los 15 días siguientes.

Tal diferencia no debería existir, y todos los supuestos deberían estar sujetos al mismo plazo.

CAPÍTULO IV

RESCISIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 46. El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad.

Comentario

La rescisión es un derecho potestativo de cada una de las partes de la relación, por tanto, es facultad de los titulares el ejercerlo o no. El concepto *rescisión* implica la terminación de la relación de trabajo por incumplimiento de una de las partes. El incumplimiento para proceder como causal de rescisión debe referirse a obligaciones determinantes para el buen funcionamiento tanto de la relación de trabajo como del trabajo mismo.

Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

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;

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;

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;

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;

V. Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo;

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;

VII. Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

X. Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un periodo de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada;

XI. Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado;

XII. Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades;

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, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico;

XIV. La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo;

XIV Bis. 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

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.

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.

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo al Tribunal 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.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.

Comentario

Este artículo, siguiendo un sistema rígido, crea una casuística que flexibiliza en la fracción XV al admitir una aplicación analógica. Sin embargo, solo estas causas pueden ser invocadas como causales de rescisión; ni el trabajador ni el patrón pueden esgrimir otras distintas de las que la ley consigna.

Es conveniente que el aviso de rescisión mencione la conducta concreta que causó la rescisión y la fecha respectiva, para evitar sorpresas desagradables en el procedimiento laboral ante el tribunal competente (ya no ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, como sucedía antes de la reforma).

En relación con la fracción XV, son causas de rescisión las violaciones a las obligaciones o prohibiciones contenidas en los artículos 134 y 135. Igualmente, son causales de rescisión en los trabajos especiales las violaciones y causales señaladas en cada uno de los capítulos del Título Sexto de esta ley, por ejemplo, del artículo 185, para empleados de confianza; del artículo 291, para agentes de comercio, etcétera.

En las instituciones de banca y desarrollo, conforme al artículo 42, fracción I, de la Ley de Instituciones de Crédito (LIC), solo el consejo directivo puede nombrar y remover, a propuesta del director general, a los servidores públicos de la institución que ocupen cargos con las dos jerarquías administrativas inferiores a los delegados fiduciarios y a los demás que señale el reglamento orgánico, así como concederles licencia.

Asimismo, el artículo 43 de la LIC prevé para las instituciones de banca de desarrollo que la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), con acuerdo de su Junta de Gobierno, también podrá determinar que se proceda a la remoción o suspensión de los delegados fiduciarios y servidores públicos que puedan obligar con su firma a la institución, con excepción del director general, cuando considere que dichas personas no cuentan con la suficiente calidad técnica y moral para el desempeño de sus funciones, o que en el desempeño de estas no se ajustaron a las disposiciones legales y administrativas aplicables. Se da la garantía de audiencia al interesado. Dicha resolución puede ser recurrida ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) durante los 15 días que sigan a la fecha en que se le hubiera notificado la sanción.

El aviso de rescisión ahora se puede dar al trabajador en forma personal o comunicarlo al tribunal competente dentro de los cinco días hábiles siguientes; pero hay que proporcionar el último domicilio que tenga registrado el trabajador, y como la prescripción empieza a correr cuando este es notificado, hay que tener cuidado en que se obligue por escrito a dar aviso personal al patrón de sus cambios de domicilio y, además, que el patrón se cerciore periódicamente, o al menos antes de que piense aplicar esta disposición, de cuál es el último domicilio del trabajador, pues de lo contrario la prescripción no empieza a correr.

PROBIDAD, FALTA DE. • PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. NO NECESARIAMENTE LA CONSTITUYE LA DENUNCIA DE HECHOS QUE HAGA EL PATRÓN ANTE EL AGENTE DEL MINISTERIO PÚBLICO. • FALTA DE PROBIDAD, CUANDO EL TRABAJADOR COBRA UN SALARIO QUE NO DEVENGÓ, SIN HACERLO DEL CONOCIMIENTO DE SU PATRÓN. • RESCISIÓN, IMPROCEDENCIA DE LA. • RETARDOS. NO SON CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. • PROBIDAD, FALTAS DE. • DESPIDO JUSTIFICADO. • EBRIEDAD, EL ALIENTO ALCOHÓLICO NO ES SUFICIENTEMENTE INDICATIVO DEL ESTADO DE.

El aviso de rescisión. La estabilidad en el empleo incluye una formalidad conocida como preaviso o aviso de rescisión, el cual exige que: **a)** el patrón dé al trabajador el aviso escrito

de la fecha y causa o causas de la rescisión; **b)** el aviso debe hacerse en primer lugar del conocimiento del trabajador; **c)** en caso de que este se niegue a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, debe hacerlo del conocimiento del tribunal respectivo, proporcionando a este el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador; y **d)** la falta de aviso al trabajador o al tribunal por sí sola basta para considerar que el despido fue injustificado.

La formalidad de dar el aviso fue prevista desde la ley de 1970; sin embargo, es en 1980 cuando se aclaran los efectos de la sanción por no dar dicho aviso.

RESCISIÓN, IMPROCEDENCIA DE LA. • RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, ACCIÓN DE. INOPERANTE. • RESCISIÓN, CAUSALES DE, CUANDO ADUCIDAS VARIAS DE ELLAS, SE ACREDITA UNA. • INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA EN CASO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. CÓMPUTO DE LA PRESCRIPCIÓN. • FALTA DE PROBIDAD, SE CONSTITUYE CUANDO EL TRABAJADOR DURANTE EL TIEMPO QUE SE ENCUENTRA INCAPACITADO PRESTA SUS SERVICIOS A OTRA EMPRESA. • INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA. SI SE EFECTÚA ÉSTA SIN ESTAR OBLIGADO EL PATRÓN, DEBE REALIZARLA DENTRO DEL TÉRMINO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 517, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. • PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. SE CONFIGURA AL PRETENDER SUSTRAER MATERIAL, PROPIEDAD DE LA PATRONAL, DE LA EMPRESA. • PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE. CONCEPTO.

Aun cuando es evidente que la fracción II se refiere al trabajador, la probidad en ambas partes de la relación es indispensable. Al efecto, la SCJN ha emitido ejecutorias que, interpretadas *contrario sensu*, denotan que el patrón puede asumir conductas que, de no ser aclaradas, se interpretarían como faltas de probidad.

PROBIDAD, NO CONSTITUYE FALTA POR EL PATRÓN DEL INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL. • PRESCRIPCIÓN, TÉRMINO DE LA, TRATÁNDOSE DE RESCISIÓN POR CAUSA O CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN. • PROBIDAD, FALTA DE, POR ABANDONO DEL TRABAJO, HABIENDO MARCADO LA TARJETA RESPECTIVA. 1975, tesis 62. • PROBIDAD, FALTA DE, POR ABANDONO DEL TRABAJO, HABIENDO MARCADO LA TARJETA RESPECTIVA. 1976, tesis 63. • PROBIDAD, FALTA DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS NO CONCERTADAS, INDEBIDAMENTE APLICADAS. • PROBIDAD, FALTA DE, POR EL TRABAJADOR. • PROBIDAD, FALTA DE. LA CONSTITUYE EL HECHO DE DISPONER DE BIENES DEL PATRÓN CUALQUIERA QUE SEA SU VALOR. • PROBIDAD, FALTA DE, DESTINAR EL TRABAJADOR VEHÍCULO DEL PATRÓN A FINES PARTICULARES LA CONSTITUYE. • CONTRATO DE TRABAJO, RESCISIÓN DE, POR DORMIRSE EL TRABAJADOR DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO. FALTA DE PROBIDAD. • DISCIPLINA, ALTERACIÓN DEL ORDEN Y DE LA, COMO CAUSAL DE RESCISIÓN. • RIÑA, LA PARTICIPACIÓN EN UNA, EN EL CENTRO DE TRABAJO Y HORAS DE LABORES ES CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. • FALTAS DE PROBIDAD, DESPIDO JUSTIFICADO. • PROBIDAD, FALTA DE. AUTOTRANSPORTES, COBRADORES. • PROBIDAD, FALTAS DE, EMPLEADOS BANCARIOS. • PROBIDAD,

FALTA DE, APRECIACIÓN EN EL LAUDO DE LAS ACTUACIONES PENALES, EN RELACIÓN CON LA. EXCEPCIÓN IMPROCEDENTE. • FALTAS DE ASISTENCIA COMO CAUSAL DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, CÓMPUTO DE LAS. • FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS, CÓMPUTO DEL TÉRMINO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN RESCISORIA EN CASO DE. • FALTAS PREVIO AVISO, SIN PERMISO DEL PATRÓN. • FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIÉN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACIÓN DE LAS. • PERMISO, EL TRABAJADOR PRECISA ESPERAR A QUE SE LE CONCEDA PARA EMPEZAR A DISFRUTAR DEL MISMO. • ASISTENCIA, FALTAS DE, SIN JUSTIFICACIÓN NI PERMISO. INSPECCIÓN DE LAS NÓMINAS COMO PRUEBA. • FALTAS DE ASISTENCIA, EN CASOS DE JORNADA DIVIDIDA EN DOS PARTES. RESCISIÓN. • FALTA DE ASISTENCIA A LAS LABORES EL CUARTO DÍA PARA LA RESCISIÓN DEL CONTRATO. NO SE CONSTITUYE CUANDO NO SE LABORA UNA FRACCIÓN DE TIEMPO DE UN DÍA HÁBIL (TRES HORAS Y MEDIA) Y EL RESTO CORRESPONDIENTE A UNO DE DESCANSO OBLIGATORIO. • RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL TURNO ROTATIVO. DEBEN DEMOSTRARSE FEHACIENTEMENTE LAS INASISTENCIAS DEL TRABAJADOR PARA DAR LUGAR A LA. • FALTAS DE ASISTENCIA, ANTE QUIÉN DEBE HACERSE LA JUSTIFICACIÓN DE LAS. • ASISTENCIA, FALTA DE, POR ENFERMEDAD, JUSTIFICACIÓN. TRABAJADORES INSCRITOS EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. • FALTAS DE ASISTENCIA POR ENFERMEDAD. JUSTIFICACIÓN, TRABAJADORES INSCRITOS EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. • SEGURO SOCIAL, SUS TRABAJADORES ESTÁN OBLIGADOS A JUSTIFICAR SUS FALTAS DE ASISTENCIA DE ACUERDO CON EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO. • DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR. • DESOBEDIENCIA, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR, INDEPENDIENTEMENTE DE LA GRAVEDAD DE LA FALTA. • DESOBEDIENCIA. DESPIDO JUSTIFICADO POR. • DESOBEDIENCIA. RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR. • SEGURO SOCIAL, MÉDICOS DEL, DESOBEDIENCIA Y FALTA DE PROBIIDAD. • EMBRIAGUEZ. CUÁNDO NO ES CAUSAL DE RESCISIÓN DE CONTRATO. • EMBRIAGUEZ, APRECIACIÓN DEL ESTADO DE. • EBRIEDAD, PRUEBA DEL ESTADO DE.

A pesar de las ejecutorias y jurisprudencias emitidas por la Cuarta Sala de la SCJN, que sostienen el criterio de que el estado de ebriedad se aprecia a través de los sentidos, hay una interpretación especial, mediante dos ejecutorias, en relación con el aliento alcohólico:

EBRIEDAD, EL ALIENTO ALCOHÓLICO NO ES SUFICIENTE INDICATIVO DE. • EBRIEDAD, ESTADO DE, COMO ANÁLOGA DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

Una vez determinada e invocada la causal de rescisión de la relación laboral, esta asume diversa denominación de acuerdo con el sujeto que la haga valer. Si es el patrón quien pide la rescisión, el efecto es el despido del trabajador, en tanto que si es este quien la invoca, se está ejerciendo una acción.

Aun cuando el artículo 47 es muy claro y reconoce a las dos partes el derecho a rescindir el contrato de trabajo, el patrón, al rescindir, despidiendo, en tanto que el trabajador ejerce una acción, lo cual le está vedado al patrón según ha manifestado la SCJN en diversas ejecutorias. (Véase Informe, Cuarta Sala, 1982, tesis 81, p. 65.)

La acción del trabajador puede ir dirigida a demostrar lo injustificado del despido, solicitando, por lo mismo, la reinstalación en el trabajo, o bien la indemnización por los daños y perjuicios recibidos.

Por el contrario, el patrón, al despedir, ejerce un derecho, pero este no se traduce en el ejercicio de una acción, sino solo en la separación de un trabajador que se ha hecho acreedor a la destitución por colocarse en cualquiera de los supuestos del artículo 47. Y aunque puede exigir al trabajador la responsabilidad civil, por lo general el problema concluye con el despido, aunque antes el patrón debe realizar una investigación.

INVESTIGACIÓN PREVIA AL DESPIDO, CUÁNDO DEBE INICIARSE LA. • DESPIDO, INVESTIGACIÓN PREVIA AL. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DEL PATRÓN PARA EFECTUARLO, FALTAS DE ASISTENCIA. • INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA EN CASO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. • INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVA EN EL CASO DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, OMISIÓN QUE LA IMPLICA. INJUSTIFICACIÓN DEL DESPIDO. • DESPIDO. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DEL PATRÓN PARA EFECTUARLO. INVESTIGACIÓN PREVIA. • DESPIDO, INVESTIGACIÓN PREVIA AL. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DEL PATRÓN PARA EFECTUARLO. • INVESTIGACIÓN PREVIA AL DESPIDO, CUÁNDO DEBE INICIARSE LA. • DESPIDO DEL TRABAJADOR, EXCEPCIONES RELATIVAS A SU JUSTIFICACIÓN. • DESPIDO DEL TRABAJADOR, PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DEL. • DESPIDO, IMPEDIMENTO SIN JUSTIFICACIÓN POR EL PATRÓN DEL DESEMPEÑO DEL TRABAJO, EQUIVALENTE A PRESCRIPCIÓN. • DESPIDO INJUSTIFICADO, ES INEXISTENTE CUANDO SE PRUEBA QUE EL TRABAJADOR CONTINUÓ LABORANDO CON POSTERIORIDAD A LA FECHA EN QUE DICE SE REALIZÓ. • DESPIDO INJUSTIFICADO. • ABANDONO DEL TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL. • DESPIDO DEL TRABAJADOR. CARGA DE LA PRUEBA. • DESPIDO, NEGATIVA DEL. EXCEPCIÓN DE ABANDONO, CARGA DE LA PRUEBA. • DESPIDO INJUSTIFICADO, LO CONSTITUYE LA SOLICITUD DE ENTREGA DEL ÁREA A CARGO DEL TRABAJADOR, SIN QUE MEDIE CAUSA JUSTA. • ABANDONO DE TRABAJO, CONCEPTO DE. • DESPIDO, FALTAS DE ASISTENCIA POSTERIORES AL. NO PUEDEN INVOCARSE COMO CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. • DESPIDO. NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIÉNDOSE LA ANTIGÜEDAD NO IMPLICA MALA FE. • DESPIDO. NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA. • DESPIDO. NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO NO CUMPLIDO DEL TRABAJO. REVERSIÓN INOPERANTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA.

La rescisión de la relación de trabajo trae como consecuencia inmediata la necesidad de determinar la prima de antigüedad, su cómputo, el monto de la misma y el tiempo de prescripción para exigir este derecho.

La *prima de antigüedad* es un derecho que el trabajador adquiere por su permanencia en un trabajo. Por tanto, es imprescindible determinar el momento exacto del despido, porque de él depende el nacimiento del derecho a exigir el pago de la prima de antigüedad, así como la pérdida del derecho a seguir computando.

En la parte final hay un cambio importante, que consiste en que el aviso de rescisión debe entregarse personalmente al trabajador desde el momento del despido, o bien comunicarlo al tribunal dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso el patrón debe dar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad lo notifique en forma personal. Hay que tener cuidado en este sentido procurando tener al corriente el domicilio de los trabajadores o establecer que es obligación de ellos comunicar al patrón los cambios, para así no estar expuestos a sorpresas desagradables.

El último párrafo prevé la posibilidad para el patrón de ofrecer prueba al contrario que acredite el despido justificado, cuando falte el aviso dado por el trabajador personalmente o por conducto del tribunal.

RELACIÓN LABORAL, SU SUSPENSIÓN DEFINITIVA SUGERIDA POR LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO, ES DE OBSERVANCIA Y APLICACIÓN OBLIGADA POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE PARTICIPACIÓN ESTATAL. • DESTITUCIÓN DE TRABAJADORES DE ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS; POR ORDEN DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA FEDERACIÓN, ÉSTA DEBE PAGAR LOS SALARIOS CAÍDOS CUANDO ES ANULADA LA ORDEN. • AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, FINALIDAD DEL. • AVISO DE RESCISIÓN. IMPOSIBILIDAD PARA CUMPLIR CON LA OBLIGACIÓN PREVISTA EN LA PARTE FINAL DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. • AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, NOTIFICACIÓN DEL, POR MEDIO DE LA JUNTA. PRODUCE EFECTOS CUANDO EXISTE IMPOSIBILIDAD DE DARLO A CONOCER PERSONALMENTE AL TRABAJADOR. • RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL AVISO POR ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA. QUEDA SATISFECHO SI AL TRABAJADOR SE LE COMUNICA EN OTRA FORMA. • RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL REQUISITO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE HACERSE DEL CONOCIMIENTO DEL TRABAJADOR EL AVISO DE LA, QUEDA SATISFECHO SI SE HACE POR CONDUCTO DE UN NOTARIO PÚBLICO. • AVISO DE RESCISIÓN. LA OMISIÓN DE OBJETARLO EN AUTENTICIDAD DE CONTENIDO Y FIRMA, NO DEMUESTRA EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. • RESCISIÓN DEL VÍNCULO LABORAL POR FALTA DE PAGO DE SALARIOS. CASO EN EL QUE LA CARGA PROBATORIA NO CORRESPONDE AL ACTOR. • ASISTENCIA AL TRABAJO. ANTE QUIÉN DEBE JUSTIFICARSE. • DESTITUCIÓN POR FALTAS ADMINISTRATIVAS Y NO RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. • OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE MALA FE. • OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. NO HAY BUENA FE EN ÉL CUANDO CON POSTERIORIDAD SE ACUSA AL ACTOR DE HECHOS DELICTIVOS. • AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR SE

NIEGUE A FIRMAR POR SU RECIBO, OBLIGA AL PATRÓN A AGOTAR EL PROCEDIMIENTO PARAPROCESAL. • AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. SI EL PATRÓN NO DEMOSTRÓ HABERLO ENTREGADO, LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO ESTÁN OBLIGADAS AL ESTUDIO DE LAS CAUSAS QUE LA ORIGINARON.

Artículo 48

Anterior	Vigente
<i>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 de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.</i> <i>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 hasta por un periodo máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.</i> <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> <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> <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> <i>Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción</i>	<i>El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, observando previamente las disposiciones relativas al procedimiento de conciliación previsto en el artículo 684-A y subsiguientes.</i> <i>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 hasta por un periodo máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.</i> <i>Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, 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> <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> <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</i>

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.

laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

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.

A los servidores públicos del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral cuando retrasen, obstruyan o influyan en el procedimiento de registros sindicales y de contratos colectivos y de reglamentos interiores de trabajo a favor o en contra de una de las partes, así como en el otorgamiento de la constancia de representatividad sin causa justificada se les impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización. Por lo que se refiere a los servidores públicos de los Centros de Conciliación locales se les sancionará en los mismos términos, cuando en el desempeño de su función conciliatoria incurran en estas conductas.

Comentario

Debido a la reforma, en caso de despido y de que haya una demanda por reinstalación o indemnización, los salarios caídos o vencidos ahora tendrán un límite de 12 meses y, transcurrido ese periodo, habrá que pagar los intereses sobre el importe de 15 meses a razón de un 2% mensual, capitalizable al momento de pago. Esto lleva a pensar que este pago de intereses equivaldría al 34.6% de los salarios caídos. También hay que tomar en cuenta que este límite está previsto hasta el momento de pago y, por tanto, conviene considerar la conveniencia de hacer una consignación al cabo de los 15 meses siguientes a los 12 de salarios caídos, a fin de evitar que por falta de pago siga corriendo el pago del 2% mensual de intereses.

Hay un párrafo disuasivo para evitar que los abogados promuevan recursos o *chicanas* en forma notoriamente improcedente; al respecto, se les puede imponer una multa de hasta 1,000 veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA).

ACCIONES LABORALES NO CONTRADICTORIAS. • SALARIOS CAÍDOS, DERECHO AL PAGO DE LOS, EN CASO DE EJERCICIO DE LAS ACCIONES POR DESPIDO. • OFRECIMIENTO DE TRABAJO DE MALA FE CUANDO SE CONTROVIERTE EL SALARIO Y NO SE DAN LAS BASES PARA SU CUANTIFICACIÓN. • SALARIOS

CAÍDOS, MONTO DE LOS, EN CASO DE INCREMENTOS SALARIALES DURANTE EL JUICIO. • OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PUEDE ACEPTARSE EN CUALQUIER ETAPA DEL JUICIO, HASTA ANTES DE QUE SE CIERRE LA INSTRUCCIÓN. • SALARIOS VENCIDOS, MONTO DE LOS. • SALARIOS VENCIDOS, IMPORTE DE LOS, EN CASO DE ALLANAMIENTO A LA REINSTALACIÓN. • SALARIOS VENCIDOS EN CASO DE ALLANAMIENTO A LA REINSTALACIÓN, MONTO. • REINSTALACIÓN Y PAGO DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL. • REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR Y PAGO DE SALARIOS CAÍDOS, ACCIONES DE. • REINSTALACIÓN, IMPOSIBILIDAD DE EJECUTAR EL LAUDO QUE ORDENA LA. • REINSTALACIÓN, CONDENA EN CASO DE ALLANAMIENTO. • REINSTALACIÓN, ALLANAMIENTO A LA, Y EXCEPCIÓN DE ABANDONO. • REINSTALACIÓN, DERECHOS DEL TRABAJADOR GENERADOS DURANTE LA, ORDENADA POR UN LAUDO, CONTRA EL QUE SE CONCEDE AMPARO. • LUGAR DE DESEMPEÑO DEL TRABAJO, CAMBIO INOPERANTE DEL, POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL PATRÓN.

Si bien la jurisprudencia transcrita se refiere solo al lugar en el que se ha desarrollado el trabajo, es conveniente considerar que por analogía debe aplicarse a todas las condiciones sobre las que se pacte la relación laboral, como jornada, horario, salario, descansos y vacaciones. (Véase el artículo 784, fracción VI.)

Mario de la Cueva (ibídem, pp. 264 y ss.) señala que en el Derecho mexicano existen tres formas de determinar las condiciones de trabajo: **a)** por acuerdo entre trabajador y patrón, que se produce en la relación laboral individual; **b)** por acuerdo entre empresa y sindicato, que se produce en la relación laboral colectiva; y **c)** mediante las condiciones laborales que determina la autoridad conciliadora en forma imperativa a través de la sentencia colectiva, que es dictada a petición de los trabajadores, cuando no se llega a la huelga pero tampoco se logra un acuerdo con la empresa, o bien, cuando habiéndose llegado a la huelga, esta no concluye en forma victoriosa.

Las novedades de la reforma son que ahora es el tribunal el que tiene la autoridad para tramitar la reinstalación o indemnización; las multas se imponen no ya en términos de salarios mínimos, sino que se recurre a las UMA, y por último, a los servidores públicos de los Centros de Conciliación o Registro Laboral también se les imponen multas en dichas unidades.

REINSTALACIÓN, ABANDONO DEL DERECHO A LA. • RELACIÓN LABORAL, EXISTENCIA DE LA. NO DESVIRTUADA POR LA AFIRMACIÓN NO APROBADA DE SER MERCANTIL. • REINSTALACIÓN. LA INASISTENCIA DEL TRABAJADOR AL ACTO DE SU REINSTALACIÓN NO TRAE CONSIGO, DE INMEDIATO, EL DERECHO DEL PATRÓN DE RESCINDIR LA RELACIÓN LABORAL. • TRABAJADOR DE CONFIANZA REMOVIDO, SIN CAUSA JUSTIFICADA, A SU PUESTO DE BASE ORIGINAL. • OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE BUENA FE EL PROPUESTO EN LOS MISMOS TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESARROLLANDO, AUNQUE NO SE PRECISEN LAS CONDICIONES DE LA RELACIÓN LABORAL NO CONTROVERTIDAS. • OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL HECHO DE QUE LA EMPRESA DEMANDADA SE ENCUENTRE EN HUELGA NO CONDUCE A CALIFICARLO DE MALA FE. • DESPIDO. CUANDO SE ATRIBUYE A OTRO EMPLEADO DE LA MISMA FUENTE DE TRABAJO,

NO CORRESPONDE AL TRABAJADOR DEMOSTRAR QUE QUIEN LO HIZO TENÍA FACULTADES PARA ELLO. • DESPIDO. CUANDO CORRESPONDE ACREDITARLO AL TRABAJADOR, NO ES NECESARIO DEMOSTRAR QUE QUIEN LO HIZO TUVIERA FACULTADES PARA ELLO. • DESTITUCIÓN DE TRABAJADORES DE ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS, POR ORDEN DE LA SECRETARÍA DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA FEDERACIÓN. ÉSTA DEBE PAGAR LOS SALARIOS CAÍDOS CUANDO ES ANULADA LA ORDEN. • SUSPENSIÓN DEL ACTO RECLAMADO EN AMPARO DIRECTO LABORAL, PARA DECIDIR SI EL TRABAJADOR ESTÁ EN PELIGRO DE NO PODER SUBSISTIR MIENTRAS SE RESUELVE EL JUICIO DE GARANTÍAS, EL PRESIDENTE DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE RESOLVER CON LAS PRUEBAS DEL EXPEDIENTE O LOS DOCUMENTOS QUE LE ALLEGUEN LAS PARTES, PERO SIN FORMAR INCIDENTE, SINO DE PLANO. • LAUDOS. LA NEGATIVA A ACATARLOS PUEDE PLANTEARSE AL CONTESTAR LA DEMANDA Y LA JUNTA DEBE PRONUNCIARSE AL RESPECTO, E INCLUSIVE FIJAR EL MONTO DE LAS PRESTACIONES SI TIENE LOS ELEMENTOS PARA ELLO. • OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y SU ALTA POSTERIOR, AMBAS EN FECHA PREVIA A AQUELLA EN QUE EL PATRÓN LE OFRECE REINTEGRARSE A SUS LABORES EN EL JUICIO RELATIVO, DONDE NIEGA HABERLO DESPEDIDO, SIN ACREDITAR LA CAUSA QUE ORIGINÓ LA BAJA, IMPLICA MALA FE. • TRABAJO. ES DE BUENA FE EL OFRECIMIENTO QUE SE HAGA EN LOS MISMOS O MEJORES TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO, AUNQUE NO SE MENCIONE QUE SE INCLUIRÁN LOS INCREMENTOS SALARIALES. • OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE CUANDO EL PATRÓN, CON POSTERIORIDAD A REALIZARLO, SIN JUSTIFICACIÓN ALGUNA DA DE BAJA AL TRABAJADOR EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. • OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRESUPUESTOS Y REQUISITOS PARA QUE OPERE LA FIGURA JURÍDICA DE LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA.

Artículo 48 Bis. Para efectos del artículo 48 de esta Ley, de manera enunciativa se considerarán actuaciones notoriamente improcedentes las siguientes:

I. Tratándose de las partes, abogados, litigantes, representantes o testigos:

a) Ofrecer algún beneficio personal, dádiva o soborno a funcionarios del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, Centros de Conciliación Locales o Tribunales; así como a terceros de un procedimiento laboral;

b) Alterar un documento firmado por el trabajador con un fin distinto para incorporar la renuncia;

c) Exigir la firma de papeles en blanco en la contratación o en cualquier momento de la relación laboral;

d) Presentación de hechos notoriamente falsos en el juicio laboral, por cualquiera de las partes o sus representantes, sobre el salario, la jornada de trabajo o la antigüedad de la relación de trabajo;

e) Negar el acceso a un establecimiento o centro de trabajo al actuario o notificador de la autoridad laboral, cuando éste solicite realizar una notificación o diligencia. Asimismo, negarse a recibir los documentos relativos a la notificación ordenada por la autoridad laboral cuando se trate del domicilio de la razón social o de la persona física o moral buscada. También se considera conducta infractora simular con cédulas fiscales o documentación oficial de otras razones sociales, aun cuando tengan el mismo domicilio, con objeto de evadir la citación al procedimiento de conciliación prejudicial, el emplazamiento a juicio o el desahogo de una prueba, y

f) Demandar la titularidad de un contrato colectivo de trabajo sin tener trabajadores afiliados al sindicato que labore en el centro de trabajo de cuyo contrato se reclame.

II. Tratándose de servidores públicos se considerarán actuaciones notoriamente improcedentes:

a) Levantar razón de una notificación haciendo constar que se constituyó en el domicilio que se le ordenó realizar la notificación, sin haberse constituido en el mismo;

b) Levantar razón de una notificación o cédula de emplazamiento sin que éstas se hayan realizado;

c) Omitir efectuar una notificación dentro del plazo establecido por la Ley u ordenado por la autoridad laboral;

d) Dilatar de manera deliberada la notificación de una audiencia de conciliación, el emplazamiento de un juicio laboral o cualquier notificación personal del procedimiento laboral, para beneficiar a alguna de las partes del procedimiento o para recibir un beneficio de alguna de las partes;

e) Recibir una dádiva de alguna de las partes o tercero interesado;

f) Retrasar deliberadamente la ejecución de sentencias y convenios que sean cosa juzgada;

g) Admitir pruebas no relacionadas con la litis que dilaten el procedimiento;

h) Retrasar un acuerdo o resolución más de ocho días de los plazos establecidos en la ley;

i) Ocultar expedientes con el fin de retrasar el juicio o impedir la celebración de una audiencia o diligencia;

j) Retrasar y obstruir la entrega de la constancia de representatividad sin causa justificada, y

k) Negarse a recibir injustificadamente el trabajador de un organismo público o paraestatal una notificación de un Centro de Conciliación o un Tribunal, o bien obstaculizar su realización, en cuyo caso deberá darse vista al Órgano de Control Interno correspondiente, independientemente de las sanciones que se establecen en la presente Ley.

Se considera grave la conducta si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos; en estos casos, además de las sanciones que sean aplicables conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, se les impondrá a quienes resulten responsables una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y

Actualización, y se deberá dar vista al Ministerio Público por la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.

Comentario

Este artículo nuevo establece sanciones para diversas conductas o artimañas de abogados y litigantes o testigos. Hay que darle celeridad y atención para beneficio de la justicia y el prestigio que deben tener los litigantes en los juicios laborales. Asimismo, lista una serie de conductas que ameritan sanción. (Véase el artículo 225 del CPF por lo que hace a delitos contra la administración de justicia.)

Artículo 49

Anterior	Vigente
<i>El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:</i> I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; III. En los casos de trabajadores de confianza; IV. En el servicio doméstico, y V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.	<i>La persona empleadora quedará eximida de la obligación de reinstalar a la persona trabajadora, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:</i> I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; II. Si comprueba ante el Tribunal, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo; III. En los casos de trabajadores de confianza; IV. En el trabajo del hogar, y V. Cuando se trate de trabajadores eventuales. <i>Para ejercer este derecho el patrón podrá acudir al Tribunal en la vía paraprocesal contemplada en el artículo 982 de esta Ley para depositar la indemnización a que se refiere el artículo 50 de esta Ley. Para tal efecto el patrón aportará al Tribunal la información relacionada con el nombre y domicilio del trabajador, para que se le notifique dicho paraprocesal, debiendo manifestar bajo protesta de decir verdad que en el caso se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en el presente artículo. Con el escrito de cuenta y desglose del monto de la indemnización el Tribunal correrá traslado al trabajador para su conocimiento.</i>

Si el trabajador no está de acuerdo con la procedencia o los términos de la indemnización, el trabajador tendrá a salvo sus derechos para demandar por la vía jurisdiccional la acción que corresponda; en caso de que en el juicio se resuelva que el trabajador no se encuentra en ninguna de las hipótesis de este artículo, el depósito de la indemnización no surtirá efecto alguno y el Tribunal dispondrá del dinero depositado para ejecutar su sentencia. Si en dicho juicio el Tribunal resuelve que se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en este artículo, pero el monto depositado es insuficiente para pagar la indemnización, el Tribunal condenará al patrón a pagar las diferencias e intereses correspondientes.

Comentario

Este artículo establece cinco excepciones a la obligación que el patrón tiene de reinstalar al trabajador, cuando este logra comprobar que el despido fue injustificado.

A pesar de que la reinstalación tiene el objetivo de proteger al trabajador asegurándole la continuidad y estabilidad en el trabajo, debe tomarse en cuenta que el fin de la LFT es equilibrar las dos fuerzas de la producción, el capital y el trabajo; obligar al patrón a reinstalar a determinado tipo de trabajadores lo colocaría en una situación de molestia que resultaría en una coacción de carácter moral en su contra, lo cual sería injusto para él.

Por otro lado, la LFT, al señalar los únicos supuestos en los cuales queda a voluntad del patrón reinstalar o indemnizar, está reforzando el derecho del trabajador a elegir entre la reinstalación o la indemnización, que podrá ser ejercida siempre por el trabajador, salvo los cinco supuestos de este artículo que, en opinión de Mario de la Cueva, son excepciones limitativas, por lo que no procede la interpretación por analogía.

De la Cueva interpreta el supuesto de la fracción I en el sentido de que se da una oportunidad al empresario para que en ese plazo, que debe ser siempre inferior a un año, conozca al trabajador, sus posibilidades de adaptación y rendimiento en el trabajo, las cuales, de no ser satisfactorias, permiten el despido mediante indemnización y eximen al patrón de la obligación de reinstalar.

Las fracciones II y IV presentan situaciones similares, ya que el trabajador del hogar tiene un contrato directo e inmediato con el patrón. Respecto de la fracción III, hay las ejecutorias siguientes:

TRABAJADORES DE CONFIANZA. CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER, CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN. • TRABAJADORES DE CONFIANZA, SEPARACIÓN DE LOS. • RESOLUCIÓN DE AMPARO, DEBE LIMITARSE A LA LITIS PLANTEADA POR LAS PARTES. • INSUMISIÓN AL ARBITRAJE. SÓLO PROCEDE, DE

MANERA EXCEPCIONAL, RESPECTO DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO, SIEMPRE QUE SE SURTA ALGUNO DE LOS SUPUESTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y NO RESPECTO DE OTRAS ACCIONES. • INSUMISIÓN AL ARBITRAJE Y NEGATIVA A ACATAR EL LAUDO. NO PUEDEN HACERSE VALER SUCESIVAMENTE O COEXISTIR EN UN MISMO JUICIO. • DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA REINSTALACIÓN, LA REGLA GENERAL ES QUE NO PROCEDE LA INSUMISIÓN AL ARBITRAJE NI LA NEGATIVA DEL PATRÓN A ACATAR EL LAUDO, SALVO EN LOS CASOS DE EXCEPCIÓN REGLAMENTADOS EN EL ARTÍCULO 49 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. • REINSTALACIÓN. EL DERECHO DEL PATRÓN DE NEGARSE A ACATAR LA CONDENA RELATIVA NO PRECLUYE SI LA AUTORIDAD LABORAL OMITIÓ DECIDIR LO CONDUCENTE EN EL LAUDO, EN TANTO PUEDE HACERSE VALER HASTA SU EJECUCIÓN. • DESPIDO INJUSTIFICADO. CUANDO LA ACCIÓN DERIVADA DE AQUÉL SEA LA DE REINSTALACIÓN, Y LA INTENTE UN TRABAJADOR DE CONFIANZA, OPERA LA EXCEPCIÓN A LA REGLA GENERAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

En el penúltimo párrafo se prevé un procedimiento paraprocesal, que permite al patrón depositar la indemnización a que se refiere el artículo 50, y en el último párrafo se contempla el caso del trabajador que no está de acuerdo con la procedencia o términos de la indemnización.

Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

- 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 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;
- 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
- 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 vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

Comentario

Un inconveniente para el patrón de celebrar contratos de trabajo por tiempo determinado consiste en que las indemnizaciones por despido injustificado son mayores que si se contrata por tiempo indeterminado.

SALARIOS CAÍDOS POR DESPIDO INJUSTIFICADO. DISTINTAS HIPÓTESIS PARA DETERMINAR EL PERIODO QUE COMPRENDEN.

Artículo 51. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

- 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;
- II.** Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, 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;
- III.** Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;
- IV.** Reducir el patrón el salario del trabajador;
- V.** No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;
- VI.** Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;
- 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;
- VIII.** Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él;
- IX.** Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y
- 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.

Comentario

En relación con la fracción IX, pueden ser causales de rescisión las violaciones a las obligaciones o prohibiciones contenidas en los artículos 132 y 133, y además los señalados en los capítulos de los trabajos especiales del Título Sexto de esta ley; por ejemplo, el segundo párrafo del artículo 185, algunas de las establecidas en el artículo 204, las del artículo 164, y así sucesivamente.

La reforma consiste en que el trabajador también puede rescindir la relación por hostigamiento o acoso sexual del patrón o sus representantes en contra del trabajador, de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. La reforma de la fracción IX es la exigencia de conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador. Hay que notar que se trata de exigencia, no de otro tipo de situación.

REINSTALACIÓN, LUGAR, TÉRMINOS Y CONDICIONES EN QUE DEBE HACERSE. SALARIOS, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE. • SALARIOS, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO DE. REQUERIMIENTO DE LA ACCIÓN. SALARIOS, RETENCIÓN DE. CÓMPUTO DEL TÉRMINO DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN RELATIVA. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN RESCISORIA, INICIO DEL CÓMPUTO DEL TÉRMINO DE LA. • PRESCRIPCIÓN, TÉRMINO DE LA, TRATÁNDOSE DE RESCISIÓN POR CAUSA O CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN. CONDICIONES DE TRABAJO. VARIACIÓN DE LAS, POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR. ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. • SALARIOS DEVENGADOS. RECLAMAR SU PAGO POR UN PERIODO PROLONGADO, NO CONSTITUYE OSCURIDAD O IRREGULARIDAD DE LA DEMANDA EN LA QUE EL TRABAJADOR OMITA SEÑALAR LA FORMA EN QUE SUBSISTIÓ DURANTE ESE TIEMPO.

Artículo 52. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas en el artículo anterior y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50.

Comentario

La LFT parece plantear situaciones distintas según quién invoque la rescisión: si es el patrón, este debe dar solo aviso del despido, a fin de que el trabajador pueda defenderse, en tanto que si es el trabajador el que rescinde, debe llevarla a efecto mediante el ejercicio de una acción ante el tribunal competente.

CAPÍTULO V

TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. El mutuo consentimiento de las partes;
- II. La muerte del trabajador;
- III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;
- IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y
- V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

Comentario

Debe distinguirse entre causas de rescisión y causas de terminación.

Las *causas de rescisión* son provocadas por las partes de la relación de trabajo y, por lo general, son el resultado del incumplimiento o de cualquier otro acto atentatorio a la contraparte.

Las *causas de terminación* del contrato tienen su origen en la voluntad conjunta de las partes o en causas no imputables a ellas.

Por tanto, las causas de terminación de la relación de trabajo son de dos clases: *voluntarias*, que es el supuesto que contempla la fracción I, e *involuntarias*, que son las que se contienen en las siguientes cuatro fracciones.

Respecto de la fracción V, que señala como causas de terminación los supuestos del artículo 434, cabe aclarar que deben también relacionarse los artículos 401 y 421 del mismo ordenamiento.

CONVENIOS, CARACTERÍSTICAS DE LOS. • TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR CONVENIO, ES RETIRO VOLUNTARIO. RENUNCIA. • RECIBO FINIQUITO LIBERATORIO. DEBEN ESPECIFICARSE CIRCUNSTANCIALMENTE LOS CONCEPTOS QUE COMPRENDA. RECIBO FINIQUITO, PRUEBA LA TERMINACIÓN VOLUNTARIA DE LA RELACIÓN LABORAL. • RECIBO FINIQUITO, RENUNCIA COMPROBADA POR MEDIO DE. • RENUNCIA, NEGATIVA DE LA COACCIÓN PARA OBTENERLA, CARGA DE LA PRUEBA. • CONTRATO DE TRABAJO, TERMINACIÓN DEL, POR CONCLUIR LA OBRA QUE CONSTITUYA SU OBJETO. CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERÍSTICAS Y PRÓRROGA DEL. CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA, SALARIOS CAÍDOS EN CASO DE. • RECIBO FINIQUITO LIBERATORIO. DEBEN ESPECIFICARSE CIRCUNSTANCIALMENTE LOS CONCEPTOS QUE COMPRENDA. RENUNCIA AL

TRABAJO, DESEMPEÑO DE LABORES CON POSTERIORIDAD A LA. EFECTOS. • RECIBO FINIQUITO LIBERATORIO. NO PROCEDE EL PAGO DE DIFERENCIAS CUANDO EL PATRÓN OTORGA ALGUNA GRATIFICACIÓN. • AUTOTRANSPORTE, TRABAJO DEL. NO RIGE EL TIEMPO EXTRAORDINARIO PARA EL. • RENUNCIA, CONVENIO FINIQUITO O SOLICITUD DE RETIRO DEL SERVICIO. CUANDO EL TRABAJADOR AFIRMA QUE FUE COACCIONADO VERBALMENTE PARA PRESENTARLA O FIRMARLOS, A ÉL CORRESPONDE LA CARGA PROCESAL DE DEMOSTRAR ESA AFIRMACIÓN.

Artículo 54. En el caso de la fracción IV del artículo anterior, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional, el trabajador tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 162, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE INVALIDEZ NO DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO, CÁLCULO DE LA. INCAPACIDAD FÍSICA O MENTAL O INHABILITACIÓN DEL TRABAJADOR, TERMINACIÓN DEL CONTRATO EN CASO DE.

Artículo 55. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón las causas de la terminación, tendrá el trabajador los derechos consignados en el artículo 48.

Comentario

Nótese que el abandono de trabajo no es causa de terminación natural, sino que la jurisprudencia de la SCJN establece que el patrón tiene la carga de la prueba.

CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA, CARGA DE LA PRUEBA.

TÍTULO TERCERO

CONDICIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

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 social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Comentario

Este artículo trata de hacer positivo el principio de igualdad de los individuos. Las condiciones de trabajo son consideradas por la doctrina como mínimas, dinámicas e inconclusas.

Las condiciones de trabajo que determina la ley tienen por objeto proteger la salud, la vida y la integridad de los trabajadores; son *mínimas* porque nada impide que puedan ser superiores a las que fija la ley, pero nunca deben ser inferiores; son *dinámicas* porque están en constante adecuación a las necesidades de las partes de la relación de trabajo; son *inconclusas* porque su objeto es la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales tanto del patrón como del trabajador, y dentro del campo económico, la producción de bienes y servicios para la colectividad. La propia naturaleza ilimitada de las necesidades hace que las condiciones de trabajo sean inconclusas, ya que siempre existe la posibilidad de su complementación.

Atendiendo a los sujetos de la relación laboral, las condiciones de trabajo se han clasificado en *individuales* y *colectivas*.

Aquí se establece la igualdad en condiciones de trabajo para mujeres y hombres, de manera que las de las mujeres no sean inferiores a las de la ley y deban ser proporcionales a los servicios para trabajos iguales que realicen hombres, salvo las modalidades establecidas en la ley.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, MODIFICACIÓN UNILATERAL INOPERANTE POR EL PATRÓN DE LAS. • CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACIÓN DE LAS, POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 56 Bis. Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.

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.

Comentario

Conviene que se establezca en el contrato individual o colectivo que las labores o tareas conexas o complementarias a la principal van a recibir o no compensación salarial adicional y obtener, en su caso, la conformidad de ambas partes.

Artículo 57. El trabajador podrá solicitar al Tribunal la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.

Comentario

Aun cuando en el contrato de trabajo se trate de ser casuístico y exhaustivo en la determinación concreta de las condiciones de trabajo, con el fin de evitar conflictos y proteger al trabajador, las condiciones se reducen fundamentalmente a dos: la jornada de trabajo y el salario por recibir.

Las condiciones de trabajo deben ser determinadas por el mutuo acuerdo de las partes; sin embargo, en muchas ocasiones la praxis demuestra que el contrato de trabajo, más que sinalagmático, es un contrato de adhesión.

La reforma sustituyó “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”.

LABORES DE LOS TRABAJADORES CONFORME AL CONTRATO DE TRABAJO, CAMBIO DE LAS, POR FUERZA MAYOR. • CONDICIONES DE TRABAJO, VARIACIÓN DE LAS, POR EL PATRÓN, SIN CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

CAPÍTULO II

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Comentario

Con base en la prestación del servicio, la jornada de trabajo es de tres clases: ordinaria, de emergencia y extraordinaria.

a) La *ordinaria* puede ser diurna, nocturna o mixta.

b) La *de emergencia* consiste en que el trabajador preste servicios distintos de aquellos para los que fue contratado. Esta jornada se presenta cuando, por siniestro o riesgo inminente, hay peligro para las personas o los bienes. En estos supuestos el trabajador tiene la obligación de prestar servicios de auxilio a las personas o los bienes en peligro. El auxilio que el trabajador dé en estos casos es un deber de humanidad, pero además es una obligación jurídica, y su incumplimiento es tan grave que puede dar lugar a la rescisión del contrato.

c) La *extraordinaria* obedece a la satisfacción de necesidades técnicas o económicas que exigen la continuación del trabajo.

HORARIO DE TRABAJO.

Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

Los trabajadores y el patrón podrán repartir las horas de trabajo, a fin de permitir a los primeros el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

Comentario

Este artículo trata de conciliar el principio de la autonomía de la voluntad con el de la jornada humanitaria, que limita y relativiza la libertad de las partes en la determinación de la jornada de trabajo.

Para ser realmente humanitaria, la jornada de trabajo debe tomar en cuenta dos aspectos: **a)** no debe exceder de ocho horas, y **b)** debe fijarse tomando en cuenta la naturaleza del trabajo, con objeto de evitar que sea una jornada notoriamente excesiva o inhumana, dada la índole del trabajo.

HORAS EXTRAS. DEBEN CONSIDERARSE Y PAGARSE COMO TALES CUANDO LA JORNADA LABORADA ES MAYOR DE LA QUE PACTARON EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR, AUNQUE ÉSTA SEA INFERIOR A LA QUE FIJA LA LEY. • JORNADA

DIARIA, PUEDE EXCEDER DE OCHO HORAS, SIN QUE DÉ LUGAR AL PAGO DE HORAS EXTRA. • JORNADA SEMANAL, DISTRIBUCIÓN DE LA, EN NÚMERO MENOR DE DÍAS AL MÁXIMO LEGAL, PAGO DE DESCANSOS OBLIGATORIOS. • TRABAJADORES EN PLATAFORMAS MARÍTIMAS. EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO CON UNA JORNADA MAYOR A LA LEGAL DEBE REPUTARSE DE BUENA FE, DADA LA NATURALEZA DE SUS LABORES. • JORNADA SEMANAL. EN LA DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS QUE LA CONFORMAN, SE PRESUME LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 59 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 60. Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas.

Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas.

Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

Comentario

De acuerdo con la hora en que ha de prestarse el servicio y el tiempo que debe durar tal prestación, la jornada de trabajo es de tres clases: *diurna*, *nocturna* y *mixta*.

Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Comentario

Pese a la disposición terminante de este artículo, debe tenerse siempre presente la jornada humanitaria, cuya aplicación puede conducir a que el tiempo legal sea disminuido en atención a que el trabajo por realizar, aun estando dentro del límite señalado por la ley, podría resultar dañino para el trabajador; tal sería el caso de quien barrenara pavimento, pues tanto el ruido como las vibraciones podrían lesionarlo si trabajara más de cuatro horas, por lo que la jornada humanitaria no debe exceder de este tiempo como máximo.

El patrón que viole este artículo se hace acreedor a la sanción que se señala en el artículo 994.

OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DE MALA FE. • HORARIO DE LABORES, EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO NO ES PRUEBA SUFICIENTE PARA DEMOSTRAR EL.

Artículo 62. Para fijar la jornada de trabajo se observará lo dispuesto en el artículo 5, fracción III.

Comentario

Este artículo complementa el anterior y determina la jornada humanitaria de trabajo.

Artículo 63. Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

JORNADA CONTINUA, APARENTEMENTE DISCONTINUA. • JORNADA CONTINUA, MEDIA HORA DE DESCANSO EN LA, Y HORAS DE REPOSO O COMIDAS CUANDO EL TRABAJADOR NO PUEDE SALIR DEL CENTRO DE TRABAJO, PRESTACIONES DIVERSAS. • JORNADA CONTINUA, MEDIA HORA DE DESCANSO CUANDO EL TRABAJADOR NO SALE DEL CENTRO DE TRABAJO DURANTE LA. • DESCANSO DE MEDIA HORA EN JORNADA CONTINUA PREVISTO EN EL ARTÍCULO 63 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. ES INAPLICABLE TRATÁNDOSE DE JORNADAS REDUCIDAS. • JORNADA DISCONTINUA. CONCEPTO Y DIFERENCIA CON LA CONTINUA. • JORNADA DE TRABAJO. CUANDO EL ACTOR RECLAMA EL PAGO DE MEDIA HORA POR UN TIEMPO PROLONGADO EN EL QUE DURÓ LA RELACIÓN LABORAL, LA JUNTA O EL TRIBUNAL DE AMPARO, AUN DE OFICIO, PUEDE ANALIZARLA APRECIANDO LOS HECHOS EN CONCIENCIA, INCLUSO CUANDO EL PATRÓN NO CONTROVIERTA SU INVEROSIMILITUD.

Artículo 64. Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Comentario

La frase *lugar donde presta sus servicios* obviamente se refiere al área concreta en que el trabajador desempeña sus labores.

FERROCARRILES. JORNADA DE TRABAJO DE LAS HORAS DE REPOSO.

Artículo 65. En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males.

Comentario

Debe distinguirse entre *jornada extraordinaria* y *horas extra* de trabajo; en la primera, la causa obedece a la satisfacción de necesidades técnicas o económicas; en la segunda, el origen de la prolongación de la jornada es un siniestro. En el primer caso, el patrón debe probar su necesidad, en tanto que en el segundo esta será notoria e inobjetable.

JORNADA, PROLONGACIÓN DE LA. OBLIGACIÓN DE ACREDITAR SU NECESIDAD. • HORAS EXTRA, NEGATIVA PROCEDENTE DEL TRABAJADOR A LABORAR DURANTE LAS, CUANDO EL PATRÓN NO ACREDITA SU NECESIDAD.

Artículo 66. Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.

Comentario

Dada la naturaleza de la relación de trabajo, corresponde al patrón resolver cuándo hay circunstancias extraordinarias que merezcan el tiempo extra; pero nótese que no hay obligación de prestar tiempo extra en forma expresa, salvo en el caso previsto en la fracción VIII del artículo 134 y en lo que se pacte en un contrato individual o colectivo.

JORNADA EXTRAORDINARIA. • TIEMPO EXTRAORDINARIO. CUANDO EL TRABAJADOR NO ESTÁ SUJETO A UN HORARIO Y SE DESEMPEÑA SIN LA SUPERVISIÓN DEL PATRÓN, ES IMPROCEDENTE EL RECLAMO DE. • JORNADAS DE TRABAJO, INDETERMINACIÓN DE LAS. • HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL. • TIEMPO EXTRAORDINARIO. MECANISMO DE CÁLCULO PARA SU PAGO CONFORME A LOS ARTÍCULOS 66 A 68 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. • HORAS EXTRAS. ES INVEROSÍMIL SU RECLAMO CUANDO SE BASA EN UNA JORNADA QUE EXCEDE LA LEGAL DE OCHO HORAS DIARIAS SIN QUE EL TRABAJADOR TENGA UN SOLO DÍA PARA DESCANSAR.

Artículo 67. Las horas de trabajo a que se refiere el artículo 65, se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada.

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada.

Comentario

El objeto fundamental de fijar la jornada de trabajo consiste en permitir que el trabajador disponga de tiempo libre para descanso y recreación; por ello el trabajo extra debe pagarse como realizado en tiempo de descanso, y por lo mismo debe tener un salario diferente.

El trabajador solo puede tener un máximo de nueve horas extra a la semana.

A juicio del Poder Judicial de la Federación (PJF), puede haber jornadas permanentes con más horas de las máximas establecidas, siempre y cuando el descanso sea apropiado a la jornada, como es el caso de 24 horas en las plataformas y en otro tipo de servicios especiales.

HORAS EXTRAORDINARIAS. CARGA DE LA PRUEBA. • HORAS EXTRAS. RESULTA IMPROCEDENTE SU PAGO, CUANDO EL TRABAJADOR REFIERE EL COBRO DE UNA CANTIDAD ADICIONAL, POR CONCEPTO DE TRABAJOS EXTRAORDINARIOS. • HORAS EXTRAORDINARIAS. CARGA DE LA PRUEBA DE LAS. • HORAS EXTRA. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL TRABAJADOR AFIRMA QUE EL PATRÓN LE ASIGNÓ UNA JORNADA DE TRABAJO DISTINTA A LA QUE INICIALMENTE TENÍA. • HORAS EXTRA, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS, EN CASO DE NO COMPARECENCIA DE LA DEMANDADA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES. • HORAS EXTRA. SU CUANTIFICACIÓN NO PROCEDE CON SALARIO INTEGRADO. • HORAS EXTRA, CASOS EN QUE NO PROCEDE EXIGIR SU PAGO. • HORAS EXTRA, TRATÁNDOSE DE JORNADAS ESPECIALES NO DEBE ESTIMARSE INVEROSÍMIL SU RECLAMO. • HORAS EXTRAS. LOS RECIBOS DE PAGO DE SALARIOS QUE NO CONSIGNAN EL HORARIO DE TRABAJO, NO DESVIRTÚAN LA AFIRMACIÓN DEL TRABAJADOR RESPECTO A LA DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL DIARIA. • HORAS EXTRAS. PARA SU CUANTIFICACIÓN DEBE SERVIR DE BASE EL SALARIO INTEGRADO POR SER EL QUE SE PAGA EN LA JORNADA ORDINARIA. • TRABAJADORES DOMÉSTICOS DENOMINADOS “DE ENTRADA POR SALIDA”. PROCEDENCIA DEL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO. • HORAS EXTRAS. ASPECTOS QUE INCIDEN PARA DETERMINAR LA RAZONABILIDAD DE LA JORNADA LABORAL. • HORAS EXTRAS. PARA EFECTOS DE SU CUANTIFICACIÓN RESPECTO DE TRABAJADORES DE PLATAFORMAS MARINAS, DEBE CONSIDERARSE LA DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO ESTABLECIDA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y NO LA DETERMINADA EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO SOBRE TODO SI EXCEDE LOS MÁXIMOS PREVISTOS EN AQUÉLLA. • HORAS EXTRAS. CUANDO LA JORNADA EXTRAORDINARIA SE CONSIDERE INVEROSÍMIL POR EXCEDER DE 9 HORAS A LA SEMANA, NO ES DABLE ABSOLVER AL PATRÓN DE MANERA TOTAL DE LA PRESTACIÓN REFERIDA, SINO EN TODO CASO ÚNICAMENTE DE LAS HORAS EXCEDENTES. • HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES. APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 228 DE LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.

CAPÍTULO III

DÍAS DE DESCANSO

Artículo 69. Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

Comentario

Véase el artículo 994 y nótese que no es necesario que el domingo sea el día de descanso semanal.

DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO SIN GOCE DEL SÉPTIMO DÍA. IMPLICA MALA FE. • OFRECIMIENTO DE TRABAJO, DEBE CONSIDERARSE DE MALA FE SI SE PROPONE SIN EL SÉPTIMO DÍA DE DESCANSO. • HORAS EXTRAS. ES INVEROSÍMIL SU RECLAMO CUANDO SE BASA EN UNA JORNADA QUE EXCEDE LA LEGAL DE OCHO HORAS DIARIAS SIN QUE EL TRABAJADOR TENGA UN SOLO DÍA PARA DESCANSAR.

Artículo 70. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.

Comentario

Se entiende por trabajo continuo el que por su naturaleza debe realizarse día con día sin posibilidad de suspensión, ya que de presentarse esta se causaría un perjuicio grave a los usuarios, a la producción o a la economía. En estos casos, el descanso hebdomadario deben determinarlo las partes de la relación laboral, las que sin duda lo fijarán atendiendo a sus respectivos intereses.

Artículo 71. En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.

Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Comentario

Este artículo, al establecer el pago de una prima adicional cuando se trabaje en domingo, tiene por objeto compensar económicamente al trabajador al que se priva de disfrutar del día

de descanso habitual, que suele ser familiar y de diversiones que solo se celebran el domingo.

SÉPTIMO DÍA, PRIMA DEL 25% QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 71 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. BENEFICIA ÚNICAMENTE AL TRABAJADOR QUE PRESTA SERVICIOS ORDINARIOS EN DOMINGO. • PRIMA DOMINICAL. PARA QUE PROCEDA SU PAGO, CORRESPONDE AL ACTOR DEMOSTRAR HABER LABORADO LOS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

Artículo 72. Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado o sobre el que hubiese percibido de cada patrón.

Comentario

Mediante este precepto se trata de evitar que el patrón se niegue a pagar el descanso equivalente al trabajo realizado, invocando que el trabajador no laboró los seis días completos.

Artículo 73. Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Comentario

Este artículo estipula un pago extra por la prestación de un trabajo extra. La ley es contundente en esta norma, al calificar como quebrantamiento de la norma laboral el hecho de que se requieran los servicios del trabajador en sus días de descanso.

En el DOF del 12 de junio de 2015 se estableció como edad mínima de trabajo la de 15 años.

DÍAS DE DESCANSO TRABAJADOS, CONDENA AL PAGO DE, EN LOS TÉRMINOS DE LA LEY Y NO DE LA DEMANDA. • HORAS EXTRA. CÓMO DEBEN PAGARSE CUANDO SE LABORAN EN DÍA DE DESCANSO OBLIGATORIO.

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

- I. El 1 de enero;
- II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

- IV. El 1 de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- VII. El 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre, y
- IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Comentario

Es necesario distinguir entre descanso semanal y descanso obligatorio: el *descanso semanal* o hebdomadario tiene por objeto que el trabajador repare las energías gastadas, mientras que la finalidad del *descanso obligatorio* es permitir que el trabajador conmemore acontecimientos significativos, nacionales, laborales, sociales e incluso religiosos.

El artículo 95 de la Ley de Instituciones de Crédito (LIC) establece que las instituciones solo podrán cerrar sus puertas y suspender sus operaciones en los días que autoriza al efecto el reglamento que cada año expide la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), manteniéndose lo que haya existido en las legislaciones anteriormente en vigor. Esto no impide los derechos y las obligaciones previstos por la ley laboral especial.

Artículo 75

Anterior	Vigente
En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá la Junta de Conciliación Permanente o en su defecto la de Conciliación y Arbitraje. Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.	En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a un convenio, resolverá el Tribunal. Los trabajadores quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado.

Comentario

Nuevamente se contempla en este precepto la regulación del trabajo continuo, que por su naturaleza no debe ser suspendido. Ante este supuesto, la ley es facultativa, ya que permite que las partes convencionalmente mantengan la continuidad del trabajo y, solo en caso de discrepancia, y en forma supletoria, intervendrá el tribunal.

Aun cuando el descanso semanal y el obligatorio tienen finalidades diferentes, el salario que se pague en ambos casos será doble.

CAPÍTULO IV

VACACIONES

Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.

Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Comentario

Gramaticalmente, la expresión *después del cuarto año* permite interpretar que a partir del noveno año, inclusive, surge el derecho de dos días por cada cinco años de servicios. (Véase el artículo 994.)

VACACIONES, DERECHO A GOZAR PROPORCIONALMENTE DE LAS, EN CASO DE DÍAS NO LABORADOS. • VACACIONES Y PRIMA, SALARIO BASE PARA EL PAGO DE. • VACACIONES. SU PAGO NO ES PROCEDENTE DURANTE EL PERIODO EN QUE SE INTERRUMPIÓ LA RELACIÓN DE TRABAJO. • VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. SALARIO QUE DEBE SERVIR DE BASE PARA SU CUANTIFICACIÓN. • VACACIONES Y PRIMA DE. SALARIO BASE PARA SU PAGO. DEBE SER CONFORME AL ORDINARIO.

Artículo 77. Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año.

VACACIONES, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DE LAS.

Artículo 78. Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.

Comentario

El objeto de las vacaciones es proporcionar al trabajador un descanso continuo que le permita reponer las fuerzas, tener recreación y disfrutar de la vida familiar; de acuerdo con esto, Mario de la Cueva, en su obra *El nuevo Derecho mexicano del trabajo* (Porrúa, 1959), atribuye a las vacaciones la misma naturaleza del descanso semanal.

Artículo 79. Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración.

Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

Comentario

Esta disposición comprende dos tipos de protección al trabajador: primero, la irrenunciabilidad o canjeabilidad del periodo vacacional a cambio de una remuneración; esto obedece a la necesidad que el trabajador tiene de descansar, necesidad que no quedaría satisfecha si se le recompensara económicamente y se le privara del descanso.

El segundo principio tiende a evitar la explotación de la fuerza de trabajo temporal cuya duración sea inferior a un año. Se trata, por tanto, de reafirmar el derecho del trabajador a tener, si no un periodo de vacaciones por no haber cumplido el año de prestación de servicios, sí al menos una percepción proporcional al tiempo trabajado.

VACACIONES, PAGO PROPORCIONAL DE LAS, AUN CUANDO SUBSISTA LA RELACIÓN LABORAL.

Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.

VACACIONES, PRIMA DE, CUÁNDO ES IMPROCEDENTE EL PAGO DEL 25% QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 80 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. • VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. SALARIO QUE DEBE SERVIR DE BASE PARA SU CUANTIFICACIÓN.

Artículo 81. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el periodo de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.

Comentario

El artículo contiene dos principios que proporcionan seguridad al trabajador: el primero se refiere al principio protector y limitativo que señala un plazo máximo de año y medio para el disfrute de las vacaciones, término que no se debe violar; el segundo también parece ser protector, ya que la constancia que el patrón dé al trabajador servirá como prueba de la antigüedad en el trabajo y para evitar que arbitrariamente se altere el periodo de vacaciones convenido entre las partes de la relación laboral.

CAPÍTULO V

SALARIO

Artículo 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Comentario

El salario es la cantidad en moneda de curso legal que el patrón debe pagar al trabajador por el trabajo realizado.

Mario de la Cueva sostiene que con el salario se paga la fuerza que el trabajador vende al patrón; asimismo, define *salario* como la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana (ibidem, t. I, p. 294). O bien, como señala el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), debe ser la retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa.

IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO, PAGO POR EL PATRÓN DEL. NO FORMA PARTE DEL SALARIO. • SALARIO DIARIO, OMISIÓN DEL TRABAJADOR DE INDICAR EL MONTO DEL. • SALARIO, MONTO DEL. CARGA DE LA PRUEBA. • SALARIO A COMISIÓN, ACCIÓN DE PAGO DEL. (AGENTES DE VENTAS.) • IMPUESTO SOBRE LA RENTA. EL PATRÓN Y EL TRABAJADOR PUEDEN CONVENIR DENTRO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, A QUIÉN CORRESPONDERÁ CARGAR CON DICHO IMPUESTO. • IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO, PAGO POR EL PATRÓN DEL, FORMA PARTE DEL SALARIO. • SALARIOS, BASE PARA LA RECLAMACIÓN DE LOS. • JUBILACIÓN, PENSIÓN POR, Y SALARIO, NO SON EQUIPARABLES. • TRABAJO. ES DE BUENA FE EL OFRECIMIENTO QUE SE HAGA EN LOS MISMOS O MEJORES TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO, AUNQUE NO SE MENCIONE QUE SE INCLUIRÁN LOS INCREMENTOS SALARIALES.

Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá

a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Comentario

Las partes determinan el salario de común acuerdo. La ley enuncia cuatro supuestos que pueden servir de base para fijarlo: unidad de tiempo, de obra, por comisión o a precio alzado. A pesar de esta casuística legal, las partes tienen absoluta libertad para convenir en cualquier otra forma de determinación; y aunque este artículo enuncia cuatro supuestos, solo aclara el que se refiere a la unidad de obra y se olvida de los otros tres.

Cuando el salario se fija *por unidad de tiempo*, se requiere que se señale con precisión el tiempo que ha de durar la jornada de trabajo y el horario que debe cumplirse, con el fin de saber si el horario de trabajo es diurno, nocturno o mixto.

En el salario *por comisión* es importante señalar el porcentaje que el trabajador recibirá por el trabajo realizado.

En cuanto al salario que se perciba por un trabajo *a precio alzado*, también denominado *a destajo*, se equipara al salario que se percibe por unidad de obra.

Por virtud de que un trabajador puede laborar menos de una jornada legal máxima diaria, pero recibir un salario no inferior al mínimo, esto va a ser útil y aplicable para ciertos trabajos calificados y especializados en los que se requiere menos de una jornada y se paga no menos de un salario legal general o profesional, según el caso.

SALARIO DE LOS DÍAS DE DESCANSO SEMANAL. • TRABAJADORES DESTAJISTAS. SALARIO A COMISIÓN, ACCIÓN DE PAGO DEL. (AGENTES DE VENTAS.)

Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Comentario

El salario se integra por dos aspectos: prestaciones en efectivo y en especie.

Por *prestación en efectivo* se entiende la cantidad en moneda de curso legal que el trabajador recibe, como cuota diaria, gratificación, percepciones y comisiones. La ley deja abierta la posibilidad de nuevas percepciones en efectivo, al decir *y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo*.

Las *prestaciones en especie* se integran por los bienes o servicios que el trabajador reciba, como la habitación, la despensa, o servicios como el de la luz.

SALARIO, NO FORMAN PARTE DEL, VIÁTICOS, GASTOS Y AUTOMÓVIL. • SALARIO, PRESTACIONES QUE LO INTEGRAN. • SALARIO, INTEGRACIÓN DEL. (ARTÍCULO 84

DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). • SALARIO, INTEGRACIÓN DEL. • APORTACIÓN AL INSTITUTO NACIONAL DEL FONDO PARA LA VIVIENDA DE LOS TRABAJADORES Y PAGO DE VACACIONES. NO QUEDAN COMPRENDIDOS. • SALARIO, EL AGUINALDO ES PARTE INTEGRANTE DEL. • SALARIO, LOS VIÁTICOS NO FORMAN PARTE DEL. • SALARIO, IMPORTE DEL. EFECTOS INDEMNIZATORIOS.

A continuación, resumimos en forma esquemática las prestaciones que integran salario y las que no, con la salvedad de que ello resulta muy dinámico, derivado de los cambios por interpretaciones jurisprudenciales.

Infonavit

Integra

	Concepto	Sí	No
1	Sueldo o salario diario	•	
2	Comisiones	•	
3	Bono de actuación	•	
4	Aguinaldo	•	
5	Prima vacacional	•	
6	Prima dominical	•	
7	Prima de antigüedad		•
8	Horas extra (sean ordinarias, en días de descanso y festivos)		•
9	Horas extra que se pacten en forma de tiempo fijo		•
10	Participación a trabajadores en las utilidades de las empresas		•
11	Los premios por asistencia o puntualidad		•
12	Vacaciones por finiquito: • Pago proporcional de vacaciones (por no haberse cumplido el año completo de servicios) • Pago de vacaciones generadas y no disfrutadas (de tipo indemnizatorio)	•	•
13	Aportaciones al Infonavit		•
14	Pensiones y jubilaciones		•
15	Subsidios por incapacidad pagados por la empresa		•
16	Compensaciones y gratificaciones especiales distintas de las de diciembre	•	
17	Remuneración por trabajos en los días festivos, días de descanso, o ambos, cuando se pacte en el contrato	•	
18	Gratificaciones extraordinarias (periódicas y permanentes)	•	

19	Viáticos o gastos de viaje comprobados, pasajes o gasolina		•
20	Premios, por sugerencias o desempeño		•
21	Incentivos de producción: de panaderos, de archivo, de captura de datos, de cifra-control	•	
22	Indemnizaciones a que obliga la LFT calculadas en los términos de la misma (artículos 49, 50, 54 y otros relativos)		•
23	Liquidaciones a trabajadores por separación, convenidas en los términos del artículo 53, fracción I, de la LFT		•
24	Otras compensaciones o premios especiales por separación convenidos con el trabajador, distintos de los descritos (Tendrá que ser integrada al área fiscal.)		•
25	Bono por inicio de operaciones		•
26	Gratificaciones eventuales		•
27	Bono por antigüedad	•	
28	Bono por asistencia y puntualidad		•
29	Bono para transportación	•	
30	Bono trimestral	•	
31	Fondo de ahorro	•	
32	Bono tercer turno	•	
33	Prima por jubilación		•
34	Gastos relativos	•	
35	Automóvil (proporcionar)		•
36	Electricidad e internet en teletrabajo (véase el artículo 132 III, y, <i>contrario sensu</i> , el artículo 82, pues el Internet no se entrega como retribución, sino para el buen desempeño de sus labores)		•

SÉPTIMO DÍA, NO DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRAL DEL SALARIO. • ALIMENTOS Y EXCEDENTES DE TURNO, NO DEBEN CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRAL DEL SALARIO. • AHORRO, NO DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRAL DEL SALARIO. CONVENIO. • PREMIO POR ASISTENCIA. NO DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRAL DEL SALARIO. CONVENIO. • PREMIO POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD. DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRANTE DEL SALARIO, PARA LOS EMPLEADOS REINSTALADOS. • AGUINALDO, NO DEBE CONSIDERARSE COMO PARTE INTEGRAL DEL SALARIO. CONVENIO. • SALARIO, NO FORMAN PARTE DEL, VIÁTICOS, GASTOS Y AUTOMÓVIL. • SALARIO, EL AUTOMÓVIL NO FORMA PARTE DEL. • PORTEROS, SU DERECHO A UNA HABITACIÓN, NO FORMA PARTE DEL SALARIO. • SEGURO SOCIAL. LAS CUOTAS A CARGO DEL PATRÓN Y EN BENEFICIO DE SUS TRABAJADORES, NO CONSTITUYEN UNA PRESTACIÓN QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO. •

INCENTIVO O BONO TRIMESTRAL. FORMA PARTE DEL SALARIO DEL TRABAJADOR Y ES IRRENUNCIABLE. • IMPUESTO SOBRE PRODUCTOS DEL TRABAJO, PAGO POR EL PATRÓN DEL, FORMA PARTE DEL SALARIO. • IMPUESTO SOBRE PRODUCTO DEL TRABAJO, RETENCIÓN POR LOS PATRONES DEL. • AHORRO DE LOS TRABAJADORES, AMPARO CONTRA LA ORDEN DE RETENCIÓN DEL FONDO DE FERROCARRILEROS, DESCUENTOS EN LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES. • SALARIO, INTEGRACIÓN DEL. CONVENIOS. • SEGURO SOCIAL, LAS CUOTAS A CARGO DEL PATRÓN, Y EN BENEFICIO DE SUS TRABAJADORES, NO CONSTITUYEN UNA PRESTACIÓN QUE SE ENTREGUE AL TRABAJADOR POR SU TRABAJO.

El texto de la ley, y diversas ejecutorias y experiencias del autor, permiten recomendar que para el cálculo de las indemnizaciones por despido injustificado se deben integrar al salario: el aguinaldo o gratificación anual y los bonos de producción o desempeño.

No se integran los bienes o instrumentos de trabajo, incluidos el uso de vehículos, las primas de antigüedad por seguros de vejez (jubilación), de vida, médicos y otros similares, ni las becas, pagos de educación, útiles escolares, ni las actividades deportivas o culturales.

Hay otras erogaciones que constituyen un área casuística y gris para determinar si pertenecen a la previsión social o son percepciones que integran el salario, pues ni las autoridades laborales y sindicales ni el legislador han dado criterios suficientemente claros y sostenidos. Véanse al efecto los artículo 24, fracción XII, y 77, fracción VI, de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR), y el 32 de la Ley del Seguro Social (LSS), que ayudan a esclarecer las percepciones o ventajas de la previsión social. Esta frase no está definida en ninguna ley conocida por el suscrito; la doctrina la ha definido como: *El conjunto de iniciativas espontáneas o estatales dirigidas a aminorar la inseguridad y malestar de los económicamente débiles, fuera del trabajo, incluyendo planes de vivienda barata, ahorro, etcétera.*

AGUINALDO ANUAL. EN CASO DE FALTAS INJUSTIFICADAS O PERMISOS SIN GOCE DE SALARIO PROCEDE SU DISMINUCIÓN. • TRANSPORTE, PAGO DE, NO INTEGRA EL SALARIO. • HORAS EXTRAS. SU PAGO DEBE REALIZARSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El tiempo extra no forma parte del salario; prueba de ello es que el artículo 124 de la LFT lo conceptualiza en forma independiente a las prestaciones contenidas en este artículo.

SALARIO. EL FONDO DE AHORRO ES PARTE INTEGRANTE DE AQUÉL. • TRABAJO. ES DE BUENA FE EL OFRECIMIENTO QUE SE HAGA EN LOS MISMOS O MEJORES TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO, AUNQUE NO SE MENCIONE QUE SE INCLUIRÁN LOS INCREMENTOS SALARIALES. • PRESTACIONES EXTRALEGALES. CUANDO NO SE CONTROVIERTE SU EXISTENCIA ES ILEGAL QUE LA JUNTA ABSUELVA DE SU PAGO. • PRESTACIONES EXTRALEGALES. SI EL TRABAJADOR LAS FUNDA EN UNA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE REMITE A OTRAS, POR LA RELACIÓN QUE GUARDAN ENTRE SÍ DEBE EXHIBIRLAS

A EFECTO DE QUE EL JUZGADOR PUEDA DETERMINAR LA EXISTENCIA DEL DERECHO EJERCITADO.

Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, dé por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

Comentario

Del enunciado de los artículo 85 y 86 de la LFT se desprenden dos principios de respeto a la dignidad humana: **a)** el salario remunerativo, y **b)** la igualdad del salario.

El objetivo del individuo que realiza un trabajo, sea este material o de otra índole, es obtener una retribución que le permita tener una existencia digna, de ahí que el salario deba ser remunerador, es decir, que sea cuantitativamente suficiente para el pago de la fuerza gastada y la reposición de la misma.

Adviértase que no hay libertad para fijar el salario.

SALARIO REMUNERADOR. • SALARIO REMUNERADOR, ACCIÓN PARA DEDUCIRLO ES COLECTIVA Y NO INDIVIDUAL.

Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Comentario

El principio de igualdad de esta norma se refiere no a la igualdad del hombre como ser humano, sino a la igualdad dentro de una misma categoría laboral. Si dos trabajadores tienen la misma jerarquía laboral, su salario y condiciones deben ser iguales, sin importar sus diferencias personales.

Sin embargo, surge un problema en este precepto: el artículo, al referirse a *condiciones de eficiencia*, considera un factor totalmente subjetivo y muy difícil de cumplir, ya que si físicamente no hay dos individuos iguales, tampoco es posible encontrar dos individuos igualmente eficientes. Esto se salvaría si se crearan tablas de eficiencia con niveles mínimos y máximos, y se hicieran pruebas a los trabajadores con el fin de ubicarlos en el puesto dentro del cual pudieran desarrollar mayor eficiencia.

Este es uno de los principales artículos de los que se pueden inferir la validez de la productividad como criterio para fijar el monto del salario. Por eficiencia se entiende la facultad para lograr un efecto positivo determinado.

SALARIOS, NIVELACIÓN DE LOS. • SALARIOS, NIVELACIÓN DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA. • SALARIO, DIFERENCIA DE, POR LABORES DISTINTAS A LAS CONTRATADAS. • PRESTACIONES EXTRALEGALES, MANERA DE COMPUTARLAS.

Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

AGUINALDO, PAGO DEL. • AGUINALDO, DERECHO AL PAGO PROPORCIONAL DEL. • AGUINALDO. INCAPACIDAD PROVENIENTE DEL RIESGO DE TRABAJO, DEBE COMPUTARSE PARA LOS EFECTOS DEL PAGO DEL. • AGUINALDO, CONSECUENCIA DEL NO PAGO A TIEMPO DEL. • AGUINALDO Y GRATIFICACIÓN ANUAL A LOS TRABAJADORES. CONSTITUYEN LA MISMA PRESTACIÓN. • AGUINALDO, VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. SU PAGO, CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN. • VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. SALARIO QUE DEBE SERVIR DE BASE PARA SU CUANTIFICACIÓN. • AGUINALDO. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES SEPARADOS DEL EMPLEO PARA RECLAMAR SU PARTE PROPORCIONAL, SURGE DESDE EL MOMENTO DE LA SEPARACIÓN. • AGUINALDO. EL CÓMPUTO DEL TÉRMINO PARA QUE OPERE LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA DEMANDAR SU PAGO INICIA A PARTIR DE LA FECHA EN QUE ES EXIGIBLE.

Artículo 88. Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Comentario

En la práctica no hay inconveniente en que se cubra el salario mensualmente a cierto tipo de personal de oficina y de confianza. El objeto del pago semanal al trabajador tiene fines proteccionistas, ya que la ley establece la diferencia entre quien realiza un trabajo material, a quien se considera por tal motivo incapacitado para distribuir de modo adecuado su salario en un plazo superior a una semana, y los demás trabajadores.

Como otra categoría de trabajadores la ley señala implícitamente a quienes realizan un trabajo distinto del material y que recibirán el salario cada 15 días.

La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), por su parte, acepta el pago mensual.

SALARIOS MENSUALES, FORMA DE COMPUTARLOS.

Artículo 89. Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

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

Comentario

Se reitera que las prestaciones de previsión social y algunas otras situaciones, como proporcionar automóvil o gasolina para el desempeño del trabajo, no forman parte del salario en caso de pago de indemnización.

No hay que olvidar que el contenido y las reglas para identificar qué es salario son diferentes en la LFT, la LSS, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) y la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR).

PRESTACIONES ACCESORIAS CONSISTENTES EN VACACIONES, PRIMA VACACIONAL Y AGUINALDO. EL SALARIO BASE PARA EL PAGO DE LAS, ES EL SALARIO CUOTA DIARIA Y NO EL SALARIO INTEGRADO. • SALARIO, INTEGRACIÓN DEL, CONVENIOS. • RIESGOS DE TRABAJO, INDEMNIZACIÓN POR, TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES A DESTAJO. • RIESGOS PROFESIONALES, INDEMNIZACIÓN POR, PARA CALCULARLA NO DEBE TOMARSE EN CUENTA EL SALARIO POR TRABAJO EXTRAORDINARIO. • SALARIO. EL PREMIO POR PRODUCTIVIDAD O BONO DE LOGRO DE OBJETIVO, ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. • SALARIO. EL AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO. • SALARIO. LA AYUDA PARA TRANSPORTE. ES PARTE INTEGRANTE DEL MISMO.

CAPÍTULO VI

SALARIO MÍNIMO

Artículo 90. Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.

El salario mínimo deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Se considera de utilidad social el establecimiento de instituciones y medidas que protejan la capacidad adquisitiva del salario y faciliten el acceso de los trabajadores a la obtención de satisfactores.

Comentario

El salario mínimo es el salario vital para un trabajador y su familia, y atiende necesidades materiales que comprenden casa, vestido y sustento; así como espirituales, dentro de las que se ubican la educación y el esparcimiento.

Debe tenerse muy presente que el salario mínimo no se refiere a la cantidad que se da como retribución por una jornada legal máxima de trabajo, sino a la cantidad que debe pagarse como mínimo para la satisfacción de las necesidades familiares del trabajador; por tanto, el trabajador que labora una jornada inferior a la legal puede percibir salario mínimo.

Hay dos clases de salario mínimo: el general y el profesional.

El salario mínimo oficial nunca puede ser menor al que determine la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (Conasami), pero nada impide que sea mayor. Se fija en atención a las distintas zonas económicas de la República, estudio que está a cargo de la Conasami y de las comisiones regionales, que se integran por representantes del patrón, de los trabajadores y del gobierno.

El salario puede ser determinado por las partes de la relación, siempre que no sea inferior al mínimo, aunque sí puede ser superior.

SALARIO MÍNIMO, OMISIÓN DE LA FIJACIÓN DEL. DEBE ESTARSE AL MÍNIMO. • SALARIO DIARIO. OMISIÓN DEL TRABAJADOR DE INDICAR EL MONTO DEL.

La evasión por parte del patrón del pago del salario mínimo lo hace acreedor a una sanción penal por el delito de fraude al salario, como lo consignan los artículos 1004 de esta ley y 386 y 387, fracción XVII, del Código Penal (CP), artículos, estos últimos, que se transcriben a continuación:

Artículo 386. Comete el delito de fraude el que engañando a uno o aprovechándose del error en que éste se halla se hace ilícitamente de alguna cosa o alcanza un lucro indebido.

Comentario

El delito de fraude se castigará con las penas siguientes:

- I. Con prisión de 3 días a 6 meses o de 30 a 180 días multa, cuando el valor de lo defraudado no exceda de diez veces el salario.
- II. Con prisión de 6 meses a 3 años y multa de 10 a 100 veces el salario, cuando el valor de lo defraudado excediera de 10, pero no de 500 veces el salario.
- III. Con prisión de tres a doce años y multa hasta de ciento veinte veces el salario, si el valor de lo defraudado fuese mayor de quinientas veces el salario.

Artículo 387. Las mismas penas señaladas en el artículo anterior, se impondrán: ...

Comentario

XVII. Al que valiéndose de la ignorancia o de las malas condiciones económicas de un trabajador a su servicio, le pague cantidades inferiores a las que legalmente le corresponden por las labores que ejecuta o le haga otorgar recibos o comprobantes de pago de cualquier clase que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente entrega.

SALARIO, FALTA DE PAGO DEL.

El trabajador, víctima del fraude al salario, cuenta con una doble vía para obtener la regularización de la situación fraudulenta: la penal ante el Ministerio Público y la laboral ante el tribunal competente para pedir la rescisión e indemnización correspondiente. (Véase el comentario al artículo 523.)

SALARIO MÍNIMO, EL PAGO INFERIOR AL, ES CAUSA DE RESCISIÓN DEL CONTRATO. • SALARIOS, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR FALTA DE PAGO. • SALARIO, RESCISIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, POR FALTA DE PAGO DE. BASE DE LA ACCIÓN. • SALARIO MÍNIMO, OBLIGACIÓN DE PAGARLO POR JORNADA INFERIOR A LA MÁXIMA LEGAL, SALVO PACTO EN CONTRARIO. • SALARIO MAYOR DEL MÍNIMO. • SALARIO MÍNIMO. CONTRA SU FIJACIÓN NO PROCEDE SUSPENSIÓN. • SALARIO MÍNIMO ESPECIAL, TRABAJADORES DE INSTITUCIONES DE CRÉDITO Y ORGANIZACIONES AUXILIARES. Resolución de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 24 de febrero de 2012.

Artículo 91. Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.

Comentario

Hay una tendencia acelerada a eliminar las diferencias de salarios en función de las áreas geográficas. En un futuro próximo, probablemente solo haya un salario mínimo general para toda la República Mexicana.

Por Salario Mínimo General (SMG) se entiende la cantidad que debe pagarse a un trabajador por la realización de la actividad más simple y sencilla, para la cual no se requiera preparación especializada.

La determinación del SMG se funda en un criterio geográfico, lo que implica que la República se divide en áreas geográficas en atención a su grado de desarrollo industrial y comercial, en las que, de acuerdo con factores económicos, políticos y sociales, se dirá qué cantidad se considera necesaria para satisfacer las necesidades materiales y espirituales de una familia.

El salario mínimo profesional se funda en un doble criterio: el geográfico y el laboral, lo que lleva a tomar en cuenta el grado de preparación o dificultad que requiere la realización de un trabajo dentro del campo de la producción.

El calificativo de *mínimo* se aplica tanto al salario general como al profesional; y ambos se determinan oficialmente.

En virtud de la reforma de diciembre de 1987 se sustituye la zona geográfica, lo cual permite que ya no haya una continuidad territorial para fijar salarios mínimos, sino que puede haber un salario mínimo que sea igual para varias circunscripciones territoriales que no tengan una continuidad geográfica entre sí.

Artículo 92. Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales.

Comentario

Este artículo corrobora el criterio geográfico en el que se basan las Comisiones Regionales y la Comisión Nacional para la fijación del SMG.

Artículo 93. Los salarios mínimos profesionales regirán para todos los trabajadores de las ramas de actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales que se determinen dentro de una o varias áreas geográficas de aplicación.

Artículo 94. Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patrones y del gobierno, la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 95. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y las Comisiones Consultivas se integrarán en forma tripartita, de acuerdo a lo establecido por el Capítulo II del Título Trece de esta Ley.

Artículo 96. La Comisión Nacional determinará la división de la República en áreas geográficas, las que estarán constituidas por uno o más municipios en los que deba regir un mismo salario mínimo general, sin que necesariamente exista continuidad territorial entre dichos municipios.

Comentario

Véase el comentario al artículo 92.

Artículo 97. Los salarios mínimos no podrán ser objeto de compensación, descuento o reducción, salvo en los casos siguientes:

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y

II. Pago de rentas a que se refiere el artículo 151. Este descuento no podrá exceder del diez por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del 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 y no podrán exceder el 20% del salario.

IV. Pago de abonos para cubrir créditos otorgados o garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo duradero o al pago de servicios. Estos descuentos estarán precedidos de la aceptación que libremente haya hecho el trabajador y no podrán exceder del 10% del salario.

Comentario

Los salarios mínimos, general, profesional y del campo, son intocables. Esto quiere decir que, al ser la cantidad mínima que, de acuerdo con los estudios realizados por las comisiones, requiere una familia para satisfacer sus necesidades, el monto del salario no debe disminuir y su entrega debe ser constante, ya que de estar sujeta a descuentos, reducciones o compensaciones, provocaría un grave desequilibrio económico en el presupuesto familiar.

Sin embargo, y precisamente con la idea de mantener la estabilidad económica con tan exiguo ingreso, el legislador solo permite ciertos descuentos, que limita a cuatro hipótesis, en las cuales se permite deducir ciertas cantidades de los salarios mínimos.

Sobre el salario mínimo no procede ninguna clase de descuento de carácter fiscal ni por pago de cuotas al Seguro Social, en tanto que sí procede la retención que hace el patrón por estas causas cuando el salario es superior al mínimo; sin embargo, tratándose de descuentos cuya causa provenga de préstamos, averías, pérdidas, errores o beneficios al trabajador, sí proceden y deben hacerse, aun cuando se refieran al salario mínimo. Si no se permitiera descontar al salario mínimo en forma absoluta, habría un enriquecimiento ilegítimo por parte del trabajador o bien este perdería la posibilidad de conseguir préstamos para la obtención de bienes o para cubrir necesidades de carácter urgente e indispensable.

Por tanto, este artículo, además de proteger al trabajador, lo ayuda, fomenta su responsabilidad y evita que el patrón abuse en los descuentos permitidos, al señalar en forma tan casuística qué descuentos son permitidos y el monto de los mismos.

DESCUENTOS. • SALARIO, ES EMBARGABLE PARA ASEGURAR ALIMENTOS. • SALARIOS, DESCUENTOS POR CONCEPTO DE ANTICIPOS. MONTO.

Si se analiza la naturaleza de los descuentos que acepta este artículo, se verá que en realidad estos descuentos, en el supuesto de la fracción I, no salen del patrimonio; por lo contrario, tienden a proporcionar un beneficio e incluso un aumento de los bienes del trabajador, como ocurre en las hipótesis de las fracciones II, III y IV del mencionado artículo. Ningún otro descuento puede hacerse al salario mínimo. (Véanse los artículos 1003 y 1004.)

CAPÍTULO VII

NORMAS PROTECTORAS Y PRIVILEGIOS DEL SALARIO

Artículo 98. Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula.

Comentario

Este artículo determina con toda precisión que el salario es de la absoluta propiedad del trabajador, ya que solo él tiene el derecho de disposición.

Artículo 99. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Comentario

La LFT es de orden público y, por tanto, sus normas son irrenunciables. En la relación de trabajo, pese a ser contractual, el principio de la autonomía de la voluntad es inaplicable.

Artículo 100. El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos.

El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón.

Comentario

El pago del salario es una contraprestación personalísima; si el patrón viola o no cumple con las normas que lo protegen, es responsable de los daños y perjuicios que cause al trabajador.

SALARIO. NO ES ILEGAL PAGARLO MEDIANTE DEPÓSITOS A UNA CUENTA BANCARIA DE LA QUE ES TITULAR EL TRABAJADOR, SI EN EL CONTRATO RELATIVO SE PACTÓ QUE NO SE LE COBRARÍA COMISIÓN ALGUNA POR SU MANEJO.

Artículo 101

Anterior	Vigente
<i>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.</i> <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>	<i>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.</i> <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> <i>En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera. Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden substituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley.</i>

Comentario

Cuando el patrón entrega un cheque por el monto del salario y dicho cheque tiene fondos y se hace efectivo en moneda de curso legal a través de la institución bancaria respectiva, no hay violación a este artículo. Incluso las autoridades laborales aprueban convenios en que se hacen pagos con cheques certificados.

Respecto de la prohibición de pagar en especie, con vales, fichas o cualquier medio distinto del efectivo, existen empresas en las cuales se pacta, en el contrato de trabajo, dar al trabajador vales o fichas que pueda canjear por mercancía, especialmente alimentos. Tal situación no es violatoria, ya que la entrega de vales o fichas con tal fin, lejos de substituir al salario, en realidad lo aumenta al grado de que tales prestaciones pueden llegar a ser parte del salario real del trabajador.

Conviene tener el consentimiento escrito del trabajador para que los pagos se puedan hacer en cuenta bancaria, tarjeta de débito, etcétera.

Los cambios que ofrece este artículo constituyen un paso a la modernidad y un avance sobre las firmas autógrafas en los comprobantes fiscales y digitales, etc. También obliga a tener bien estudiadas las pruebas de los pagos que se hacen a los trabajadores para que llenen los nuevos requisitos legales de esta disposición.

Artículo 102. Las prestaciones en especie deberán ser apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y razonablemente proporcionadas al monto del salario que se pague en efectivo.

Comentario

Esta norma confirma la posibilidad y la licitud de la existencia de fichas canjeables por mercancía, pero deben ser en el carácter de:

1. Prestaciones que complementen el salario.
2. Mercancías que realmente sean útiles al trabajador.

De cualquier modo, el efectivo debe ser la parte principal del salario, de tal forma que aunque no existieran estas prestaciones en especie el trabajador pueda, de todas maneras, adquirir las mercancías. (Véase la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores, LAAT, especialmente el artículo 13.)

Artículo 103. Los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de una o varias empresas, de conformidad con las normas siguientes:

- I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;
- II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;
- III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y
- IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

Comentario

La creación de tiendas y almacenes en los cuales se pueda surtir el trabajador de los bienes que requiere obedece al principio de protección al salario, ya que estas tiendas suelen tener precios menores a los de otros almacenes, o bien, siendo iguales, eximen al trabajador del pago del impuesto sobre los artículos adquiridos, lo cual aumenta la capacidad adquisitiva del salario.

Esto hace que la creación de tiendas especiales para los trabajadores adquiera la naturaleza de una conquista laboral; sin embargo, su creación debe cubrir los requisitos que las fracciones I a IV señalan, para evitar que el fin protector de estas tiendas se desvanezca o se desvirtúe. De acuerdo con lo expuesto, si el trabajador se viera obligado a adquirir bienes solo en las tiendas mencionadas, se estaría violando su derecho a la libre disposición de su salario. El señalamiento del tope en el precio de los artículos corrobora el carácter de conquista laboral que asume este tipo de almacenes.

Es lógico que la ley exija el acuerdo entre patrón y trabajador para la creación y administración de tiendas, ya que si bien para el trabajador es una prestación, el patrón es quien está ofreciendo tales condiciones de trabajo. Hay almacenes de este tipo que funcionan como cooperativas de consumo, pero en estos casos la relación trabajador-patrón desaparece. (Véase la LAAT.)

Artículo 103 Bis. El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, conforme a la Ley que lo regula, establecerá las bases para:

- I. Otorgar crédito a los trabajadores, procurando las mejores condiciones de mercado; y
- II. Facilitar el acceso de los trabajadores a los servicios financieros que promuevan su ahorro y la consolidación de su patrimonio.

Comentario

Con el fin de hacer realidad este precepto, se instrumentó la creación de organismos *ad hoc*, como el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) y el Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot).

El Infonavit surgió en la ley que con tal fin se expidió en 1972, y el Fonacot se constituyó mediante un fideicomiso por decreto presidencial del 30 de abril de 1974.

El Fonacot toma ahora la responsabilidad expresa de dar crédito, con lo que procura las mejores condiciones de mercado y facilita el acceso del trabajador a servicios financieros que promuevan su ahorro y la consolidación de su patrimonio. Veremos qué pasa si no cumple con esta obligación.

Artículo 104. Es nula la cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé.

Artículo 105. El salario de los trabajadores no será objeto de compensación alguna.

Comentario

De acuerdo con la especial naturaleza que tiene el salario, este asume las características de irrenunciable, inembargable, inalienable e imprescriptible; en consecuencia, los artículos 104 y 105 prohíben su cesión o compensación, con el fin de mantener incólume el derecho de propiedad y de libre disposición que el trabajador debe tener sobre su salario.

Artículo 106. La obligación del patrón de pagar el salario no se suspende, salvo en los casos y con los requisitos establecidos en esta Ley.

Comentario

En virtud de que el salario es la contraprestación por los servicios del trabajador, según se desprende del artículo 82, es lógico concluir que cuando se suspenden dichos servicios por causas no imputables al patrón, no hay obligación de pagar salario. (Véanse los artículos 42, 427, 430 y 440.)

Uno de los efectos de la suspensión de la relación laboral consiste en eximir al patrón de pagar el salario y al trabajador de prestar el servicio. La suspensión se da tanto en la relación individual de trabajo como en la colectiva, pero las causas que la provocan son distintas.

En la relación individual, la suspensión procede por enfermedad contagiosa, incapacidad temporal, prisión preventiva, arresto, desempeño de cargos públicos o sindicales y por no presentar los documentos que la ley exija. Esta suspensión es temporal.

En cuanto a la relación colectiva, la suspensión podrá ser temporal o definitiva y deberá siempre dársele intervención al tribunal, a fin de que califique su naturaleza y las medidas por seguir.

Artículo 107. Está prohibida la imposición de multas a los trabajadores, cualquiera que sea su causa o concepto.

Comentario

La multa tiene la naturaleza de ser una sanción, y si bien este artículo prohíbe su imposición, no por ello deja a un lado la posibilidad de una infracción del trabajador y la reparación de la misma, pero con el nombre de descuento y no de multa.

SALARIOS, DESCUENTOS A LOS, POR PÉRDIDAS Y AVERÍAS LÍMITE.

Artículo 108. El pago del salario se efectuará en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Comentario

Con esta norma se persigue mantener la continuidad del trabajo. El desplazamiento del trabajador a otro sitio cada semana provocaría graves perjuicios económicos a la empresa, por la interrupción laboral y la pérdida de tiempo que ello implicaría.

Artículo 109. El pago deberá efectuarse en día laborable, fijado por convenio entre el trabajador y el patrón, durante las horas de trabajo o inmediatamente después de su terminación.

Comentario

Con estas medidas se protege al trabajador: si se cubre su salario en día laborable y en horas de trabajo, se evita un viaje especial, o bien la espera, una vez terminadas las labores, para poder cobrar el salario.

El artículo 109 complementa al 108; si el pago se efectúa de acuerdo con estas dos normas, ni el patrón se perjudica, porque la interrupción es mínima, ni el trabajador tiene que dedicar tiempo de su descanso para obtener su salario. Y esta es la razón de que, como dice el artículo 109, deba ser “fijado por convenio entre el trabajador y el patrón”.

Artículo 110. Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario.

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del 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.

IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y

que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;

V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente.

En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral;

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla;

VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario.

Comentario

Adviértase que la fracción V establece la preferencia de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios decretadas por la autoridad competente y que esta obligación, a cargo del patrón, cesa cuando el trabajador deja de prestar sus servicios en el centro de trabajo. El patrón debe informar a la autoridad jurisdiccional competente y a los acreedores alimentarios tal circunstancia dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de terminación de la relación laboral. Por tanto, conviene que el patrón tenga la dirección correcta de dichos acreedores y autoridad para dar el aviso respectivo.

Con la reforma, a la fracción VI se le adicionó el segundo párrafo.

SALARIOS, DESCUENTOS SUCESIVOS A LOS, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN RELATIVA. CÓMPUTO. DESCUENTOS, PRESCRIPCIONES, DE LA FACULTAD DE EFECTUARLOS. • RENTA, IMPUESTO SOBRE LA, EL INGRESO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR CON MOTIVO DE LA CONDENA IMPUESTA AL PATRÓN, COMO CONSECUENCIA DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE DESPIDO, NO ESTÁ SUJETA AL PAGO DEL.

Artículo 111. Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones en ningún caso devengarán intereses.

Comentario

Con este precepto se trata de evitar el agiotismo del patrón y la caída del trabajador en una deuda eterna con el patrón, que le impida tomar decisiones libremente.

DEUDAS DE TRABAJO. LAS PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXIV, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, SON EXCLUSIVAMENTE LAS CONTRAÍDAS CON MOTIVO DEL NEXO LABORAL. • DEUDAS DE TRABAJO. EL HECHO DE QUE LOS ARTÍCULOS 110 Y 111 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REGLAMENTEN LOS DESCUENTOS QUE EL PATRÓN PUEDE HACER AL SALARIO DE LOS TRABAJADORES CON MOTIVO DE AQUÉLLAS, NO REBASA LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXIV, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. • DEUDAS DE LOS TRABAJADORES. LAS DERIVADAS DE UN CONTRATO DE MUTUO CON INTERÉS CELEBRADO CON EL PATRÓN, NO SE RIGEN POR EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXIV, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, SALVO QUE SE HAYAN ESTIPULADO COMO PRESTACIÓN LABORAL Y LAS CONDICIONES QUE LAS RIJAN FORMEN PARTE DEL CONTRATO.

Artículo 112. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V.

Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Comentario

El salario del trabajador tiene como función el sostenimiento del grupo familiar, por tanto, es inembargable y solo procederá el embargo cuando el fin de la medida judicial que lo decreta sea, precisamente, hacer que el salario realice plenamente su función, como el embargo salarial por alimentos, y así lo sostiene la jurisprudencia de la SCJN.

SALARIO, INEMBARGABILIDAD DEL. • SALARIO. ES EMBARGABLE PARA ASEGURAR ALIMENTOS. • EMBARGABILIDAD DEL SALARIO EXCEDENTE DEL MÍNIMO. SON VIOLATORIAS DE LO ESTABLECIDO POR EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN VIII, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, LAS DETERMINACIONES JUDICIALES DICTADAS EN LA ETAPA DE EJECUCIÓN DE SENTENCIA, QUE CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 112 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO O 544, FRACCIÓN XIII, DEL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES PARA EL DISTRITO FEDERAL, LA PROHÍBAN.

Artículo 113. Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

Comentario

La constitucionalidad de este artículo es dudosa, pues la fracción XXIII del artículo 123 constitucional otorga preferencia limitada a los casos de quiebra y concurso, y no a cualquier otra situación.

El sentido proteccionista que tiene la LFT en este artículo es evidente, al tratar de prevenir alguna medida que evite cumplir con el pago de salarios.

PRELACIÓN DE LOS CRÉDITOS DE LOS TRABAJADORES, FRENTE A LOS HIPOTECARIOS. • CRÉDITOS PREFERENTES. GUARDAN UN PLANO DE IGUALDAD, LOS INDIVIDUALES O COLECTIVOS. CONCURSOS MERCANTILES. LOS ARTÍCULOS 224, FRACCIÓN I Y 225, FRACCIÓN I, DE LA LEY RELATIVA, AL ESTABLECER LA PRELACIÓN DE CRÉDITOS A FAVOR DE LOS TRABAJADORES POR EL TÉRMINO DE DOS AÑOS, VIOLAN LA GARANTÍA DE IGUALDAD ANTE LA LEY.

Artículo 114. Los trabajadores no necesitan entrar a concurso, quiebra, suspensión de pagos o sucesión. El Tribunal procederá al embargo y remate de los bienes necesarios para el pago de los salarios e indemnizaciones.

Comentario

Mediante este artículo, se da un trato preferencial y privilegiado al trabajador, ya que le evitan tener que intervenir en el concurso de acreedores en el supuesto de que surgiera una suspensión de pagos o una quiebra del patrón. Ante esta situación, el Tribunal Laboral (ya no la Junta de Conciliación y Arbitraje) asegura de inmediato los salarios y los pagos que de él deriven.

Artículo 115. Los beneficiarios del trabajador fallecido tendrán derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones pendientes de cubrirse, ejercitar las acciones y continuar los juicios, sin necesidad de juicio sucesorio.

Comentario

Es correcta la facilidad que este precepto otorga a los beneficiarios del trabajador fallecido. Sería violatorio de los derechos adquiridos de los beneficiarios y de la declaración de voluntad del trabajador que la LFT obstaculizara la actividad de los designados como beneficiarios por el trabajador.

La naturaleza de la manifestación de voluntad del trabajador al designar beneficiarios es la misma que tiene cualquier individuo que hace su testamento en vida. Sin embargo, la interpretación de la SCJN, sin desvirtuar claramente este precepto, ya que acepta a los beneficiarios, se inclina a desconocerlos y a guiarse por la designación de beneficiarios legales que establece el artículo 501 de la LFT, que tiene como criterio el de la dependencia económica.

Incluso la SCJN llega a desconocer la designación de beneficiarios distintos de los legales.

BENEFICIARIOS, FALTA DE DESIGNACIÓN DE, POR LOS TRABAJADORES PENSIONADOS (CLÁUSULA 148, FRACCIÓN III, PÁRRAFO QUINTO, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO). • DEPENDIENTES ECONÓMICOS, PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR RIESGO DE TRABAJO. • FALLECIMIENTO, PRESTACIONES A QUIENES SEÑALA EL ARTÍCULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN CASO DE. • SEGURO SOCIAL, BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO SUJETO AL RÉGIMEN DEL, POR APLICACIÓN SUPLETORIA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. PRUEBA DE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA. • BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. PRESUNCIÓN A SU FAVOR DE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA.

Artículo 116. Queda prohibido en los centros de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar y de asignación. Esta prohibición será efectiva en un radio de cuatro kilómetros de los centros de trabajo ubicados fuera de las poblaciones.

Para los efectos de esta Ley, son bebidas embriagantes aquellas cuyo contenido alcohólico exceda del cinco por ciento.

Comentario

Es importante destacar que las prohibiciones contenidas en este artículo son de dos clases: las que dependen del patrón y las que están fuera de su control.

El patrón puede evitar ubicarse en el supuesto que menciona la ley, pero no puede impedir que personas ajenas violen la prohibición.

Para los efectos de esta ley, la cerveza se considera bebida embriagante, ya que tiene seis grados de alcohol.

CAPÍTULO VIII

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

RESOLUCIÓN DE LA TERCERA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Artículo 117. Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Comentario

La idea del reparto de utilidades entre los dos factores de la producción surgió con Ignacio Ramírez, en el Constituyente de 1857.

En el Constituyente de 1917, el general Francisco J. Múgica revivió la proposición y se aprobó el reparto de utilidades. Las comisiones municipales serían las competentes para determinar la participación que recibiría el trabajador de las empresas del municipio.

En 1962, por iniciativa presidencial, se propuso y se aceptó reformar la Constitución a fin de aplicar adecuadamente el reparto de utilidades.

Mario de la Cueva (ibidem, p. 326) define: *La participación de utilidades hace partícipe al trabajador de los resultados del proceso económico, con el fin de elevar su nivel de vida.*

La resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se emitió en el DOF del 3 de febrero de 2009.

El porcentaje que determinó el artículo 1 de esta resolución fue del 10% de la renta gravable del impuesto sobre la renta (ISR). Este porcentaje se fijó con base en la LISR y la fracción V del artículo 586 de la LFT.

Véase el DOF del 8 de agosto de 2019, en donde se publica una convocatoria para elegir representantes de los patrones y trabajadores que revisen la fórmula del reparto de utilidades; se puso como fecha de la convención y elección el 3 de octubre de 2019.

En la convocatoria anterior, publicada el 3 de febrero de 2009, observamos que transcurrió un poco más de un año entre la fecha de la convocatoria a elecciones y la fecha de la emisión de la resolución respectiva. Conviene estar pendiente el tiempo que llevará a cabo este procedimiento y la fecha en que entre en vigor en 2020.

Entendemos que los organismos empresariales organizados están buscando que el Gobierno Federal acepte la subsistencia del *outsourcing* a cambio de que haya un tope al

monto de las cantidades que haya que repartir a los trabajadores. Por ello, conviene estar pendientes de un posible cambio en la legislación.

En su momento la editorial publicará digitalmente el cambio a la legislación en esta materia y en la de *outsourcing*.

Artículo 118. Para determinar el porcentaje a que se refiere el artículo anterior, la Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional y tomará en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y la necesaria reinversión de capitales.

Comentario

La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, además de las investigaciones que le exige la ley y tomando en cuenta los intereses de las partes de la relación, convoca a patrones y trabajadores para que presenten sugerencias y estudios que deben complementarse con los documentos y pruebas relativos.

Artículo 119. La Comisión Nacional podrá revisar el porcentaje que hubiese fijado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 587 y siguientes.

Artículo 120. El Porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Comentario

El porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se calcula sobre la base de la declaración anual del ISR que presenta el patrón.

Este porcentaje es único, por tanto, es aplicable a todas las empresas sin distinción; solo se exceptúan de esta obligación las instituciones que expresamente señala el artículo 126 de la LFT.

Cabe señalar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó en el DOF del 18 de septiembre de 2020 la Resolución del Consejo de Representantes de la Sexta Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. LOS ARTÍCULOS 16 Y 17, ÚLTIMO PÁRRAFO, DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA

RENTA, VIOLAN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN IX, INCISO E), DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL (LEGISLACIÓN VIGENTE EN 2002).

Artículo 121. 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:

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 el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría.

Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos;

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 observaciones que juzgue convenientes, 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;

III. La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y

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.

Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese obtenido del Tribunal, la suspensión del reparto adicional de utilidades.

Comentario

Es conveniente que el trabajador tenga la posibilidad legal de conocer e impugnar la declaración anual del patrón. En relación con la fracción III de este artículo, debe tomarse en cuenta que, debido a que la resolución que recae en la impugnación es definitiva, procede contra ella el juicio de amparo.

Existe en proceso de aprobación ante las legislaturas de los estados una reforma al inciso **e)** de la fracción IX del Apartado A del artículo 123 constitucional, por la que se transfiere a las autoridades jurisdiccionales del trabajo para resolver las controversias sobre reparto de utilidades, quitándose en consecuencia dicha facultad a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), pero en tanto no se apruebe y entre en vigor, sigue siendo competente la SHCP.

La fracción II ahora establece la obligación de la SHCP de responder por escrito al sindicato o a la mayoría de trabajadores acerca de las observaciones hechas por el sindicato titular. Además, la fracción IV prevé expresamente que el patrón puede obtener la suspensión del reparto adicional de utilidades, si la recurre.

En lugar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ahora es un tribunal quien resuelve la suspensión del reparto adicional de utilidades. (Véase el reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT.)

REPARTO ADICIONAL DE UTILIDADES. INCONSTITUCIONALIDAD DE LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 121 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. • UTILIDADES. PARA RECLAMAR SU PAGO DEBE ACREDITARSE QUE SE LLEVÓ A CABO EL PROCEDIMIENTO RESPECTIVO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 121 Y 125 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 122. El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido ésta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que ésta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores.

El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles, se agregará a la utilidad repartible del año siguiente.

Comentario

Nótese cómo la ley da distinto tratamiento a los efectos de la objeción patronal y a la del trabajador. En el primer supuesto, se suspende el pago adicional; en tanto que en relación con la objeción laboral se lleva a efecto el reparto de utilidades, a reserva de aumentarlo, si este procede.

La LFT señala a la SHCP como autoridad competente para conocer de las objeciones a la declaración anual del patrón y de sus impugnaciones; sin embargo, la SCJN ha dictado ejercicios en el sentido de reconocer competencia a las Juntas de Conciliación y Arbitraje (hoy sería al tribunal), siempre que el reclamante invoque una cantidad líquida y determinada en su favor, por lo que la interpretación que procede ante esta competencia dual es que quedará a cargo de la SHCP determinar la cantidad, y solo en el supuesto de que el patrón no cumpliera con los plazos señalados por la ley, la contraparte podría solicitar la ejecución del tribunal correspondiente. (Véase el reglamento de los artículos 121 y 122 de la LFT.)

UTILIDADES, COMPETENCIA DE LAS JUNTAS PARA CONOCER SOBRE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS. • UTILIDADES, REPARTO DE.

REGLAMENTO DE LOS ARTÍCULOS 121 Y 122 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. NO ES INCONSTITUCIONAL EL • GARANTÍA DE AUDIENCIA, EXCEPCIÓN A LA, TRATÁNDOSE DE RESOLUCIONES QUE MODIFICAN LA BASE GRAVABLE Y DETERMINAN REPARTO DE UTILIDADES.

Artículo 123. La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios devengados por el trabajo prestado durante el año.

Comentario

Se establecen dos criterios cuantitativos en el reparto de utilidades; el primero atiende al tiempo que se ha trabajado y el segundo se refiere al salario que se ha percibido. Con este sistema se trató de crear un equilibrio entre las diversas categorías.

Tendrán derecho a percibir el reparto de utilidades, aunque hayan estado ausentes, los trabajadores que hayan sufrido un riesgo o enfermedad profesional, y las mujeres con incapacidad por maternidad.

Artículo 124. Para los efectos de este capítulo, se entiende por salario la cantidad que perciba cada trabajador en efectivo por cuota diaria. No se consideran como parte de él las gratificaciones, percepciones y demás prestaciones a que se refiere el artículo 84, ni las sumas que perciba el trabajador por concepto de trabajo extraordinario.

En los casos de salario por unidad de obra y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en el año.

Comentario

Si bien es cierto que el trabajador disfruta de prestaciones que se consideran parte del salario, para los efectos del reparto de utilidades solo se tomará en cuenta la cantidad “en efectivo por cuota diaria”, lo que implica que este cálculo se basa en el salario real del trabajador.

Artículo 125. Para determinar la participación de cada trabajador se observarán las normas siguientes:

I. Una comisión integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón formulará un proyecto, que determine la participación de cada trabajador y lo fijará en lugar visible del establecimiento. A este fin, el patrón pondrá a disposición de la Comisión la lista de asistencia y de raya de los trabajadores y los demás elementos de que disponga;

II. Si los representantes de los trabajadores y del patrón no se ponen de acuerdo, decidirá el Inspector del Trabajo;

III. Los trabajadores podrán hacer las observaciones que juzguen conveniente, dentro de un término de quince días; y

IV. Si se formulan objeciones, serán resueltas por la misma comisión a que se refiere la fracción I, dentro de un término de quince días.

Comentario

Se establecen dos tipos de responsabilidades para el patrón: una administrativa, por la cual se hace acreedor a una multa, que fluctúa entre 15 y 315 veces el SMG, ante la autoridad administrativa, y la otra frente al trabajador, por no cumplir con el reparto de utilidades o no llevarlo a efecto como lo establece la ley. (Véase el artículo 994, fracción II.)

UTILIDADES. PARA RECLAMAR SU PAGO DEBE ACREDITARSE QUE SE LLEVÓ A CABO EL PROCEDIMIENTO RESPECTIVO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 121 Y 125 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 126. Quedan exceptuadas de la obligación de repartir utilidades:

I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;

II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para fomento de industrias nuevas;

III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación, durante el periodo de exploración;

IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósitos de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;

V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Economía. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

Comentario

Este artículo contempla dos tipos de excepciones al reparto de utilidades: una relativa, que comprende los supuestos de las tres primeras fracciones, y una absoluta, que se refiere a las tres últimas.

Respecto de las fracciones I, II, III y VI, parece lógico que, con el fin de ayudar a empresas de nueva creación o con un capital menor, se les exima temporalmente de llevar a cabo el reparto de utilidades. Esto les permite un mayor desahogo económico en beneficio de la estabilidad de la empresa, ya que son los primeros años los que ponen a prueba el servicio o el producto que la empresa proporciona.

El primer año de funcionamiento empieza a contar a partir de la fecha en que la empresa inicie la producción de bienes y servicios a que se dedica.

Las fracciones IV y V contienen un principio absoluto por el cual se exonera del pago del reparto de utilidades a instituciones públicas descentralizadas con fines asistenciales, como la Cruz Roja, o de beneficencia, como los asilos o los orfanatos. Es lógico que a este tipo de instituciones, cuyo fin está totalmente alejado de la obtención de lucro, se les evite un pago tan oneroso como el de las utilidades.

En contra de esta excepción se arguye que igual se cansa el maestro o la enfermera de una escuela o de un sanatorio que funcionan como empresas, que el maestro o la enfermera de instituciones sin ánimo de lucro. Si bien esto es cierto, cabe recordar que el fin del reparto de utilidades no es retribuir la fuerza que el trabajador gasta, ya que ese es el fin del salario; el del reparto reside fundamentalmente en el principio de que si el patrón obtiene una ganancia con la fuerza del trabajador, es justo que este reciba parte de esa ganancia, de la cual es creador.

Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades;

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.

III. El monto de la participación de los 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;

IV. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo;

IV bis. Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades;

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;

VI. Los trabajadores del hogar no participarán en el reparto de utilidades; y

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.

Comentario

Este artículo es complejo, ya que trata de resolver varias situaciones:

1. Señalar quiénes no pueden recibir reparto de utilidades, como se indica en las fracciones I, VI y VII; los primeros, por tener un puesto directivo; los segundos, porque el patrón no recibe utilidades, y los terceros, porque laboran un periodo corto.

2. Poner un tope salarial y señalar las bases sobre las cuales debe efectuarse el cálculo del reparto de utilidades de los trabajadores eventuales, o de aquellos que por tener un sueldo elevado podrían obtener una cantidad considerable, en detrimento de quienes, por recibir un salario bajo, lo necesitan más; tal es el supuesto de la fracción II.

3. Determinar qué trabajadores, aun estando ausentes, tienen derecho al reparto de utilidades, como lo establece la fracción IV.

En cuanto a la fracción I, hay cierta dificultad en identificar a los excluidos del reparto. En nuestra opinión, son exclusivamente los ejecutivos de primer nivel que forman parte del Consejo de Administración; los que responden de manera inmediata y directa a dicho consejo, y quienes tienen los poderes y funciones para actos de administración.

Sin embargo, puede ocurrir que estos ejecutivos de primer nivel sean designados expresamente como directores, administradores o gerentes generales, con lo cual quedarían excluidos del reparto de utilidades.

La redacción de la fracción IV bis puede interpretarse como que se refiere a los trabajadores del establecimiento operado por la propia empresa y que, por tanto, son trabajadores de la empresa en donde se ubica el establecimiento, no trabajadores que presten sus servicios en un establecimiento alquilado o propiedad de una empresa, pero que no sean trabajadores de dicha empresa; todo ello en virtud de la subcontratación u *outsourcing*, la cual permite que en un establecimiento haya trabajadores tanto de la empresa contratante como de la contratista, es decir, de la empresa proveedora de servicios como de la receptora de servicios.

La reforma sustituyó, en la fracción VI, “los trabajadores domésticos” por “los trabajadores del hogar”.

DIRECTORES DE FINANZAS. DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 127 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TIENEN DERECHO A LA PARTICIPACIÓN EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

Comentario

Mario de la Cueva sostiene que *esta disposición posee un doble alcance; primeramente prohíbe que se exija que los trabajadores restituyan al patrón las utilidades ya percibidas para cubrir las pérdidas de un año posterior; y en segundo lugar que se pretenda aplicar la utilidad de un año a la pérdida sufrida en el año anterior* (ibidem, p. 39).

Artículo 129. La participación en las utilidades a que se refiere este capítulo no se computará como parte del salario, para los efectos de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores.

Comentario

Las utilidades son una cantidad eventual que depende de la buena marcha de la empresa. El salario es la contraprestación que el patrón debe pagar al trabajador independientemente del éxito o fracaso de la empresa, mientras la relación de trabajo esté vigente.

Esta distinta naturaleza del salario y de las utilidades es la que hace que la participación no se considere como salario en el supuesto de una indemnización.

Artículo 130. Las cantidades que correspondan a los trabajadores por concepto de utilidades quedan protegidas por las normas contenidas en los artículos 98 y siguientes.

Comentario

La naturaleza de la cantidad denominada *utilidad* es muy especial, ya que la LFT no la considera parte del salario, pero sí la protege como si lo fuera; esto es, las utilidades constituyen una propiedad del trabajador, son irrenunciables, inembargables, imprescriptibles e inalienables.

Esta protección es perfectamente adecuada y cumple con el fin social del Derecho del trabajo.

Es verdad que las utilidades no son parte del salario, pero su fin último es proporcionar al trabajador una percepción que le permita mejorar su nivel económico y, por tanto, se le debe proteger y garantizar al igual que se hace con el salario.

Artículo 131. El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

Comentario

El derecho de participar en las utilidades implica ciertos derechos en relación con el patrón y la empresa, como tener acceso a la declaración que el patrón debe presentar anualmente a la SHCP, y a objetarla mediante la presentación de pruebas u ofrecimiento de las que solo el patrón pueda aportar. Sin embargo, estos derechos en forma alguna pueden extenderse al grado de permitir que el trabajador intervenga en actos de dirección o administración; estos son de la exclusiva competencia del patrón, y es justo que mediante este precepto se salvaguarde el derecho que solo a él, o a las personas que él designe, compete.

TÍTULO CUARTO

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES

CAPÍTULO I

OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Artículo 132

Anterior	Vigente
Son obligaciones de los patrones: I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite; V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo; VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra; VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios; IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5 de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;	Son obligaciones de los patrones: I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo aplicables a sus empresas o establecimientos; II. Pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento; III. Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia. El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; IV. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles de trabajo pertenecientes al trabajador, siempre que deban permanecer en el lugar en que prestan los servicios, sin que sea lícito al patrón retenerlos a título de indemnización, garantía o cualquier otro. El registro de instrumentos o útiles de trabajo deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite; V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo; VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra; VII. Expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido; VIII. Expedir al trabajador que lo solicite o se separe de la empresa, dentro del término de tres días, una constancia escrita relativa a sus servicios; IX. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares y para el cumplimiento de los servicios de jurados, electorales y censales, a que se refiere el artículo 5 de la Constitución, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de sus horas de trabajo;

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutes tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII. Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis de este Título;

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

XVI bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

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

X. Permitir a los trabajadores faltar a su trabajo para desempeñar una comisión accidental o permanente de su sindicato o del Estado, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique la buena marcha del establecimiento. El tiempo perdido podrá descontarse al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual de trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupaban, conservando todos sus derechos, siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años. Los substitutes tendrán el carácter de interinos, considerándolos como de planta después de seis años;

XI. Poner en conocimiento del sindicato titular del contrato colectivo y de los trabajadores de la categoría inmediata inferior, los puestos de nueva creación, las vacantes definitivas y las temporales que deban cubrirse;

XII. Establecer y sostener las escuelas Artículo 123 Constitucional, de conformidad con lo que dispongan las leyes y la Secretaría de Educación Pública;

XIII. Colaborar con las Autoridades del Trabajo y de Educación, de conformidad con las leyes y reglamentos, a fin de lograr la alfabetización de los trabajadores;

XIV. Hacer por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener en forma decorosa los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será substituido por otro. Los becarios que hayan terminado sus estudios deberán prestar sus servicios al patrón que los hubiese becado, durante un año, por lo menos;

XV. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III bis de este Título;

XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral;

XVI bis. Contar, en los centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad;

XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios;

XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como el texto íntegro del o los contratos

colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XIX bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;

XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIII bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción v del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, 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;

XXVI bis. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;

XXVII bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres

colectivos de trabajo que rijan en la empresa; asimismo, se deberá difundir a los trabajadores la información sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos;

XIX. Proporcionar a sus trabajadores los medicamentos profilácticos que determine la autoridad sanitaria en los lugares donde existan enfermedades tropicales o endémicas, o cuando exista peligro de epidemia;

XIX bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;

XX. Reservar, cuando la población fija de un centro rural de trabajo exceda de doscientos habitantes, un espacio de terreno no menor de cinco mil metros cuadrados para el establecimiento de mercados públicos, edificios para los servicios municipales y centros recreativos, siempre que dicho centro de trabajo esté a una distancia no menor de cinco kilómetros de la población más próxima;

XXI. Proporcionar a los sindicatos, si lo solicitan, en los centros rurales de trabajo, un local que se encuentre desocupado para que instalen sus oficinas, cobrando la renta correspondiente. Si no existe local en las condiciones indicadas, se podrá emplear para ese fin cualquiera de los asignados para alojamiento de los trabajadores;

XXII. Hacer las deducciones que soliciten los sindicatos de las cuotas sindicales ordinarias, siempre que se compruebe que son las previstas en el artículo 110, fracción VI;

XXIII. Hacer las deducciones de las cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 110, fracción IV;

XXIII bis. Hacer las deducciones y pagos correspondientes a las pensiones alimenticias previstas en la fracción v del artículo 110 y colaborar al efecto con la autoridad jurisdiccional competente;

XXIV. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y darles los informes que a ese efecto sean indispensables, cuando lo soliciten. Los patrones podrán exigir a los inspectores o comisionados que les muestren sus credenciales y les den a conocer las instrucciones que tengan;

XXV. Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables;

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, enterar los descuentos en orden de prelación, primero al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y posterior a las otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVI bis. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos;

XXVII bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres

trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

XXIX. Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.

trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

XXIX. Otorgar permiso sin goce de sueldo a las y los trabajadores declarados desaparecidos que cuenten con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.

XXIX bis. Otorgar las facilidades conducentes a los trabajadores respecto de las licencias expedidas por el Instituto según lo establece el artículo 140 bis de la Ley del Seguro Social.

XXX. Entregar a sus trabajadores de manera gratuita un ejemplar impreso del contrato colectivo de trabajo inicial o de su revisión dentro de los quince días siguientes a que dicho contrato sea depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; esta obligación se podrá acreditar con la firma de recibido del trabajador;

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 bis y 390 ter, y

XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 ter y 400 bis.

Comentario

Las obligaciones de los trabajadores y de los patrones son de dos clases: fundamentales y derivadas. Las obligaciones *fundamentales* son pagar el salario y prestar el servicio. Una vez celebrado el contrato de trabajo, ambas partes se encuentran ante una serie de normas imperativas.

Debe distinguirse entre una obligación y una prohibición: ambas son imperativas e irrenunciables, pero las obligaciones consisten en un hacer, en tanto que las prohibiciones exigen un no hacer.

Las obligaciones de las fracciones del artículo 132 se pueden clasificar en nueve rubros:

1. Sanitarias y de seguridad: I, XVI, XVII, XVIII y XIX
2. Económicas: II, XX, XXIII y XXVI
3. Laborales: III, IV, XXIX, XXIX bis, XXX, XXXI, XXXII y XXXIII.
4. Humanitarias y de respeto: V, VI y XXVII
5. Reconocimiento al trabajo: VII y VIII
6. Políticas: IX
7. Sindicales: X, XI, XXI y XXII
8. Educativas: XII, XIII, XIV, XV y XXV
9. Vigilancia oficial y organización: XXIV y XXVIII

A cada obligación del patrón corresponde un derecho del trabajador. Sobre las fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV, XXII, véase el artículo 995, fracción III. En cuanto a las fracciones XVI, XVII, XVIII, XIX, XXIV, XXVIII, véase el artículo 995, fracción XV. Respecto de la fracción XV, véase el artículo 995, fracción IV. (Véase el artículo 784.)

INDEMNIZACIONES PRE Y POSNATALES, PAGO DE. CORRESPONDE AL PATRÓN CUANDO NO DA DE ALTA A LA ACTORA ANTE EL INSTITUTO DEL SEGURO SOCIAL.

Véanse la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (LFPDPPP) (DOF, 5 de julio de 2010) y la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* (3 de octubre de 2008).

Se amplían o precisan algunas obligaciones a cargo de los patrones. Véanse con cuidado las fracciones XVI, XVI bis, XVII, XVIII, XIX bis, XXIII bis, XXVI, XXVI bis, XXVIII bis. Las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) son fijadas por la Secretaría de Economía (SE) y hay normas de seguridad de trabajo que también se pueden encontrar en la página de Internet www.stps.gob.mx. En la actualidad, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) tiene muchos NOM vigentes en materia de seguridad y salud de trabajo. (Véase la NOM-035-STPS-2018, vigente a partir del 23 de octubre de 2019 (factores de riesgos psicosocial en el trabajo); también véase los artículos 512 y 512-A.)

Cuando se tengan más de 50 trabajadores en un centro laboral, hay que hacer una instalación para el acceso y desarrollo de personas con discapacidad, sean trabajadores o no; fijar visiblemente las normas oficiales en materia de salud y medio ambiente, así como el texto íntegro del o de los contratos colectivos y de los reglamentos interiores de trabajo; hacer las deducciones en materia de pensiones alimenticias y del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y afiliarse a este a todos los trabajadores en forma gratuita. Otra obligación nueva es otorgar permiso de paternidad por cinco días laborales con goce de sueldo a los trabajadores varones por el nacimiento de sus hijos o en caso de adopción. (Véase el artículo 99, fracción III, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, LISR.)

El artículo ahora tiene dos nuevas fracciones: la XXX y la XXXI, relativas a la obligación de entregar un ejemplar del contrato colectivo vigente a cada uno de los trabajadores y la de implementar, de acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género, atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso y el infantil.

La fracción III fortalece la opinión de algunos fiscalistas de considerar el consumo de uso equipos electrónicos como instrumento de trabajo que no integran salario a pesar de que la Prodecon no tiene una opinión al respecto.

FONDO DE AHORRO PARA EL RETIRO. EL PATRÓN TIENE LA OBLIGACIÓN DE ENTREGAR AL TRABAJADOR LOS COMPROBANTES DE LAS APORTACIONES RELATIVAS.

Artículo 133

Anterior	Vigente
<i>Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</i> I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste; IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura; V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores; VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo; VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;	<i>Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</i> I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; II. Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; III. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste; IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva; V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores; VI. Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo;

VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;	VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes;
IX. Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;	VIII. Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento;
X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;	IX. Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;
XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;	X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;
XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;	XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;
XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;	XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;
XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y	XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;
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.	XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;
	XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y
	XVI. Dar de baja o terminar la relación laboral de un trabajador que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia.
	XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores, y
	XVIII. Las demás que establezca esta Ley.

Comentario

Las prohibiciones que estatuye este artículo son imperativas, constituyen una serie de actitudes de respeto a las garantías fundamentales que consignan la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la Ley Federal del Trabajo (LFT). Las fracciones de este artículo protegen las garantías siguientes:

1. De igualdad: I.
2. De libertad de disposición del salario: II, III y VI.
3. De libertad de asociación: IV, V y XVII.
4. De libertad política y religiosa: VIII.
5. De seguridad y tranquilidad de los trabajadores: VII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV, XV y XVI.

En relación con la fracción VII, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha emitido jurisprudencia:

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, LIMITACIONES A LOS. INVOCACIÓN NECESARIA.

Cualquier violación a las prohibiciones da derecho al trabajador para demandar la rescisión con pago de indemnización por causas imputables al patrón.

Este artículo prohíbe a los patrones la discriminación étnica, por género, edad, discapacidad, etc., así como intervenir en el régimen interno del sindicato; impedir su formación o su actividad sindical mediante represalias implícitas o explícitas; realizar actos de hostigamiento o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo, esto es, pueden ser trabajadores o terceros; permitir o tolerar el hostigamiento o el acoso sexual en el centro de trabajo; exigir la presentación de certificado de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso, y despedir a una trabajadora o coaccionarla para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener a su cuidado hijos menores.

Se añade en la fracción IV la prohibición de obligar a los trabajadores a afiliarse o retirarse del sindicato a que pertenezcan; o a que voten por una determinada candidatura y otras

conductas semejantes. Lamentablemente, no hay garantías para los patrones en caso de que sean los propios trabajadores o sindicatos quienes violen estas disposiciones.

CAPÍTULO II

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 134. Son obligaciones de los trabajadores:

- I.** Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;
- II.** Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;
- III.** Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;
- IV.** Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V.** Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VI.** Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;
- VII.** Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII.** Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- IX.** Integrar los organismos que establece esta Ley;
- X.** Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;
- XI.** Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII.** Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y
- XIII.** Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Comentario

La principal obligación del trabajador es prestar el servicio; de ella deriva toda una serie de obligaciones y prohibiciones, al igual que ocurre con el patrón, de modo que este tiene

frente al trabajador tantos derechos como obligaciones y prohibiciones tiene su subordinado.

Las obligaciones contenidas en las 13 fracciones del artículo 134 se pueden clasificar en seis aspectos:

1. Obediencia: I y III.
2. Higiene y seguridad: II, X, XI y XII.
3. Eficiencia: IV.
4. Orden y cuidado: V, VI y VII.
5. Solidaridad: VIII y IX.
6. Lealtad: XIII.

Artículo 135. Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Comentario

Las prohibiciones que establece esta norma constituyen una ratificación y ampliación de las obligaciones del artículo 134. Se pueden clasificar en dos aspectos:

1. Seguridad y disciplina: I, II, IV, V, VI, VII, VIII, X y XI.

2. Honradez: III y IX.

Violar las obligaciones o prohibiciones por parte del trabajador es causa de una sanción que puede ir desde una simple reprensión hasta la rescisión del contrato de trabajo.

Salvo el caso de la fracción II, en que se requiere más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días, violar las prohibiciones es causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón.

La LFT, en un desmedido afán protector, responsabiliza de las faltas de disciplina al superior, con lo cual coloca al trabajador en una situación de *capitis deminutio*, y así lo han establecido diversas ejecutorias de la SCJN.

SUBORDINACIÓN, CONCEPTO DE. • FALTAS PREVIO AVISO, SIN PERMISO DEL PATRÓN. • SANCIONES DISCIPLINARIAS, FUNDAMENTO Y PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE. • DISCIPLINA, RESPONSABILIDAD DE LOS SUPERIORES POR LAS FALTAS DE. • ABANDONO DEL TRABAJO Y FALTAS DE ASISTENCIA INJUSTIFICADAS (DIFERENCIAS).

CAPÍTULO III

HABITACIONES PARA LOS TRABAJADORES

En la legislación vigente a partir del 1 de mayo de 2019 hay un capítulo especial para todos los conflictos que surjan en materia de habitación de las otorgadas por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit). Este capítulo requiere un comentario previo.

Su origen se encuentra en la fracción XII, Apartado A, del artículo 123 constitucional. Con el fin de implantar este derecho del trabajador se legisló en esta materia y surgió el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), por lo que cualquier problema que surja en relación con este capítulo debe resolverse con fundamento en esta ley y, en forma derivada, recurrirse a los ordenamientos que la complementan:

- Bases para Determinar las Organizaciones Nacionales de Trabajadores y Patrones que Deben Intervenir en la Designación de los Miembros de la Asamblea General del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (DOF, 8 de abril de 2008).
- Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (DOF, 10 de febrero de 2012).
- Reglas para el Otorgamiento de Créditos a los Trabajadores Derechohabientes del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (DOF, 27 de febrero de 2013).

Artículo 136. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Comentario

El Infonavit es una institución con fines sociales; la ley que lo crea reglamenta la fracción XII, Apartado A, del artículo 123 constitucional. Las cuotas que le aporta el patrón son de naturaleza fiscal.

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, CONDENA PROCEDENTE AL PAGO DE CUOTAS PARA EL. • INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, APORTACIONES PARA EL, TIENEN CARÁCTER FISCAL Y SU PRESCRIPCIÓN LA RIGE EL CÓDIGO FISCAL FEDERAL.

Artículo 137. El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Artículo 138. Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones.

La STPS, con el fin de hacer operativos los artículos 7 y 8 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Linfonavit), dictó las ya citadas Bases para Determinar las Organizaciones Nacionales de Trabajadores y Patrones que Deben Intervenir en la Designación de los Miembros de la Asamblea General del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

De acuerdo con el artículo 7 de la Linfonavit, los recursos son manejados por la asamblea general que se integra en forma tripartita por:

- 15 miembros del Ejecutivo Federal.
- 15 de organizaciones nacionales de trabajadores.
- 15 de organizaciones nacionales patronales.

Estos representantes duran en su cargo seis años y son removibles por quien los designe.

Artículo 139. La ley que cree dicho organismo regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el artículo 137.

Artículo 140. El organismo a que se refieren los artículos 138 y 139, tendrá a su cargo la coordinación y el financiamiento de los programas de construcción de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

Artículo 141. Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores que se sujetarán a las bases siguientes:

I. En los casos de incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más; de invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social; de jubilación; o de muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos, a él o sus beneficiarios, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos, en los términos de la Ley, a que se refiere el artículo 139;

En caso de que el trabajador tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, se procederá de la misma forma observando lo establecido en la legislación especial en la materia.

II. Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con 50 o más años de edad, tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubieren hecho a su favor, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

III. En caso de que el trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, las cantidades a que tuviere derecho en los términos de las fracciones anteriores, se aplicarán a la amortización del crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o de muerte, en los términos del artículo 145 si después de hacer la aplicación de dichas cantidades a la amortización del crédito quedare saldo a favor del trabajador se le entregará a éste el monto correspondiente.

En caso de que el trabajador tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en términos de la legislación especial en la materia, el pago del crédito solicitado deberá ser suspendido hasta en tanto no se haya localizado con o sin vida.

Para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales bastará que la solicitud por escrito se acompañe con las pruebas pertinentes.

Artículo 142. Cuando una empresa se componga de varios establecimientos, la obligación a que se refiere el Artículo 136 de esta ley se extiende a cada uno de ellos y a la empresa en su conjunto.

Comentario

Se trata de una obligación solidaria de la empresa con sus establecimientos, por disposición de la ley.

Artículo 143. Para los efectos de este Capítulo el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
- b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- c) Las aportaciones al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;
- d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despendas;
- e) Los premios por asistencia;
- f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo;
- g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

Comentario

Esta norma tiene en cuenta el salario integral, y debió haberse añadido que tampoco los viáticos son parte de este salario. (Véanse las ejecutorias en el comentario del artículo 84 y los artículos 84 y 97 de la LFT.)

El inciso a) fortalece la opinión de que el consumo de energía eléctrica y electrónica en materia de teletrabajo no integra salario.

Artículo 144. Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.

Artículo 145. Los créditos que se otorguen por el organismo que administre el Fondo Nacional de la Vivienda, estarán cubiertos por un seguro, para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio a favor del citado organismo, derivadas de esos créditos.

Para tales efectos, se entenderá por incapacidad total permanente la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido.

Tratándose de los casos de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más, o invalidez definitiva, se liberará al trabajador acreditado del adeudo, los gravámenes o limitaciones de dominio a favor del Instituto, siempre y cuando no sea sujeto de una nueva relación de trabajo por un periodo mínimo de dos años, lapso durante el cual gozará de una prórroga sin causa de intereses, para el pago de su crédito. La existencia de cualquiera de estos supuestos deberá comprobarse ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dentro del mes siguiente a la fecha en que se determinen.

Artículo 146. Los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el Artículo 136 de esta Ley por lo que toca a los trabajadores del hogar.

Comentario

El patrón de un trabajador del hogar (no más “trabajador doméstico”) no tiene la obligación de pagar estas aportaciones, por dos razones: porque no tiene una empresa que le reporte un lucro, sino un domicilio, y debido a que, por lo general, el trabajador del hogar vive en el domicilio donde presta el servicio; la habitación y el alimento que ahí se le proporcionan constituyen el 50% de su salario.

Artículo 147. El Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen del organismo que se constituya para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las modalidades y fechas en que incorporarán al régimen establecido por este capítulo:

- I. Los deportistas profesionales y
- II. Los trabajadores a domicilio.

Comentario

No debe confundirse el trabajador a domicilio con el trabajador del hogar.

El trabajador a domicilio recibe del patrón un trabajo que debe realizar en su propia casa y sin la vigilancia del patrón (artículos 311, 312 y 313).

El trabajo del hogar siempre se realiza bajo la supervisión del patrón y en el domicilio de este último (artículo 331).

Artículo 148. El Ejecutivo Federal podrá establecer modalidades para facilitar la aportación de las empresas que tengan un capital o un ingreso inferior a los mínimos que el propio Ejecutivo determine. Estas resoluciones podrán revisarse total o parcialmente cuando a su juicio existan circunstancias que lo justifiquen.

Comentario

De acuerdo con la naturaleza fiscal de estas aportaciones, las modalidades y las bases de su determinación deben ser reguladas por el Código Fiscal de la Federación (CFF).

Artículo 149. El organismo que se cree para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las sumas que se asignarán al financiamiento de programas de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores y los que se aplicarán para la adquisición, construcción, reparación o mejoras de dichas casas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Al efectuar la aplicación de recursos, se distribuirán equitativamente entre las distintas regiones y localidades del país, así como entre las diversas empresas o grupos de trabajadores.

Para el otorgamiento individual de los créditos se procederá en caso necesario conforme a un sistema de sorteos, en los términos que establezca la ley a que se refiere el artículo 139.

Artículo 150. Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, en los términos del artículo 136. Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo.

Comentario

La Linfonavit es de utilidad social y de observancia general en toda la República, por tanto, sus normas son de orden público e irrenunciables. De esto deriva la naturaleza social de las aportaciones y su obvia irrenunciabilidad.

INSCRIPCIÓN EN EL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, OMISIÓN DE LA.

Artículo 151. Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes:

I. Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes;

II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

- a) Pagar las rentas.
- b) Cuidar de la habitación como si fuera propia.
- c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos o deterioros que observen.
- d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días y

III. Está prohibido a los trabajadores:

- a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.
- b) Subarrendar las habitaciones.

Comentario

En este contrato de arrendamiento y atendiendo a su naturaleza social, desaparece el principio de autonomía de la voluntad de las partes para ser sustituido por normas impositivas.

En caso de controversia por cualquiera de los supuestos de este artículo, procederá que la autoridad competente solucione el conflicto mediante un procedimiento especial (artículos 892 a 899). Conviene de tiempo en tiempo comprobar si ya hay criterios y reglamentaciones sobre el particular.

Artículo 152. Los trabajadores tendrán derecho a ejercitar ante el Tribunal las acciones individuales y colectivas que deriven del incumplimiento de las obligaciones impuestas en este capítulo.

Comentario

Para la solución de los conflictos laborales de naturaleza jurídica hay dos clases de procedimientos: el ordinario, regulado por el artículo 874, y los procedimientos especiales, contenidos en los artículos 892 a 899.

La reforma sustituyó “las Juntas de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”.

Artículo 153. Las empresas tendrán derecho a ejercitar ante el Tribunal, las acciones que les correspondan en contra de los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones que les impone este capítulo.

Comentario

Ante este precepto surge la duda acerca de qué clase de procedimiento deben seguir los patrones. La solución la da el artículo 892, al decir: *así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios*. Por

tanto, los patrones tendrán acceso al procedimiento especial cuando su reclamación por pago de rentas comprenda como máximo tres meses de salario.

La reforma sustituyó “las Juntas de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”.

CAPÍTULO III BIS

DE LA PRODUCTIVIDAD, FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Este capítulo reglamenta la obligación del patrón de capacitar a sus trabajadores, contenida en la fracción XIII, Apartado A, del artículo 123 constitucional. Asimismo, actualiza la reglamentación original de 1978, con lo cual obliga a las partes a la capacitación, el adiestramiento, la productividad y la competitividad de las empresas.

Los Comités Nacionales de Productividad diagnosticarán los requerimientos para la productividad y competitividad, y propondrán acciones para vincular los salarios a la calificación y las competencias adquiridas. Con lo anterior se pretende que las Comisiones de Productividad sean más pragmáticas.

Artículo 153-A. 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.

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 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.

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.

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.

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.

Comentario

Es lógica la participación tripartita en la planeación y aprobación de programas, ya que cada industria o empresa conoce sus necesidades particulares y los elementos con que cuenta.

Nótese que la capacitación o el adiestramiento deben impartirse durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de los servicios obligue a que se convenga de otra manera o que el trabajador se capacite en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en cuyo caso la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 153-B. 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.

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.

Comentario

Debe distinguirse entre las dos clases de capacitación que hay: la teórica y la práctica. En el primer supuesto, puede realizarse a conveniencia o facilidad de las partes, dentro o fuera de la institución en que se presta el servicio.

No ocurre lo mismo cuando se trata de la capacitación técnica práctica. En este supuesto, lo correcto y adecuado es instruir al trabajador en el lugar en que realiza la actividad, a fin de que emplee sus propios medios de trabajo y se evite el desajuste propio del cambio. (Véase el artículo 539, fracción III, inciso f).)

Puede formar parte de los programas de capacitación el que los trabajadores inicien, continúen o completen ciclos de niveles básico, medio o superior.

Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:

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;

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;

III. Incrementar la productividad; y

IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.

Comentario

Este control es muy conveniente y lo lleva a efecto la Dirección General de Capacitación y Productividad, órgano auxiliar de la STPS, y concretamente el Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento de la mencionada secretaría, los consejos consultivos estatales y los comités nacionales de capacitación y adiestramiento constituidos por ramas de la producción. (Véase el artículo 539, fracción III, inciso d).)

Artículo 153-D. Los trabajadores a quienes se imparta 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 impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III.** Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.

Comentario

Esta diversificación y flexibilidad favorece económicamente tanto a la pequeña empresa como a la grande, y permite el auxilio y la complementación entre las distintas ramas de la producción.

Artículo 153-E. En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:

- I.** Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;
- II.** Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;
- III.** Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;
- IV.** Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y
- V.** Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.

Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que

se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas.

Comentario

Impera en esta norma, en forma excepcional, el principio de la autonomía de la voluntad de las partes de la relación de trabajo.

Solo las empresas que tienen más de 50 trabajadores deben constituir las comisiones de capacitación, adiestramiento y productividad. Suponemos que con una sola comisión bastará para todas estas funciones. Nótese que estas comisiones vigilarán el cumplimiento de los acuerdos de productividad y resolverán las objeciones sobre la distribución de beneficios de productividad. Por último, las empresas con 50 trabajadores o menos podrán cumplir con esta obligación mediante los programas que se fijan en el artículo 153-J; habrá que esperar a que la STPS y la SE den los criterios y las reglamentaciones al respecto.

Artículo 153-F. 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.

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-G. El registro de que trata el tercer párrafo del artículo 153-A se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento; y

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Artículo 3 Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

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.

Comentario

Todo proceso de enseñanza-aprendizaje requiere dos elementos para lograr sus fines: el *material* y el *formal*. El primero consiste en la recepción, el entendimiento, la comprensión y el análisis de la información y conocimientos impartidos. El segundo reside en la demostración de haber alcanzado los objetivos programados. Esto último y el grado de su obtención solo se pueden conocer mediante la evaluación.

El objetivo final será la obtención de la capacitación o adiestramiento material, y el otorgamiento formal de las constancias que así lo acrediten.

Se fija un plazo de 60 días hábiles para cumplir los requisitos, planes y programas de capacitación y adiestramiento, pero no se señala si esto también es aplicable a la productividad.

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 beneficios.

Al establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, concurrirán los patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia.

Comentario

Nótese que los acuerdos y sistemas para incrementar la productividad tienen que estar sujetos a que concurren patrones, trabajadores, sindicatos, gobierno y academia. El tiempo dirá hasta qué punto esto es complicar o facilitar los fines de la productividad. (Véase la página de internet www.productividad.org.mx)

Artículo 153-J. Para elevar la productividad en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto:

- I. Hacer un diagnóstico objetivo de la situación de las empresas en materia de productividad;
- II. Proporcionar a las empresas estudios sobre las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen su nivel actual de productividad en función de su grado de desarrollo;
- III. Adecuar las condiciones materiales, organizativas, tecnológicas y financieras que permitan aumentar la productividad;
- IV. Proponer programas gubernamentales de financiamiento, asesoría, apoyo y certificación para el aumento de la productividad;
- V. Mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores, empresa, gobiernos y academia;
- VI. Establecer compromisos para elevar la productividad por parte de los empresarios, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia;
- VII. Evaluar periódicamente el desarrollo y cumplimiento de los programas;
- VIII. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene;
- IX. Implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los incentivos, bonos o comisiones derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la productividad que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores; y
- X. Las demás que se acuerden y se consideren pertinentes.

Los programas establecidos en este artículo podrán formularse respecto de varias empresas, por actividad o servicio, una o varias ramas industriales o de servicios, por entidades federativas, región o a nivel nacional.

Artículo 153-K

Anterior	Vigente
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. El Comité Nacional de Productividad tendrá las facultades que enseguida se enumeran: 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	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 Concertación y Productividad, que tendrán el carácter de órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva. El Comité Nacional de Concertación y Productividad se reunirá por lo menos cada dos meses y tendrá las facultades que enseguida se enumeran: 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,

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;

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;

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;

IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad;

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;

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;

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;

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;

IX. Elaborar e implementar los programas a que hace referencia el artículo anterior;

X. Participar en la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo;

XI. Emitir opinión y sugerir el destino y aplicación de recursos presupuestales orientados al incremento de la

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;

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;

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;

IV. Formular recomendaciones de planes y programas de capacitación y adiestramiento que permitan elevar la productividad;

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;

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;

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;

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;

IX. Elaborar e implementar los programas a que hace referencia el artículo anterior;

X. Participar en la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo;

productividad; y

XII. Las demás que se establezcan en esta y otras disposiciones normativas.

XI. Emitir opinión y sugerir el destino y aplicación de recursos presupuestales orientados al incremento de la productividad; y

XII. Emitir opinión respecto del desempeño en los procedimientos de conciliación y proponer metodologías que impulsen su eficacia y reduzcan la conflictividad laboral, con el fin de contribuir al fortalecimiento de los mecanismos alternativos;

XIII. Realizar diagnósticos sobre el desempeño de los trámites de registro y legitimación sindical, y sugerir cursos de acción que brinden mayor certeza, transparencia y confiabilidad de las actuaciones de la autoridad registral en materia de acreditación de representatividad sindical;

XIV. Realizar diagnósticos respecto de los procedimientos de legitimación y depósito de contratos colectivos de trabajo y su impacto en la productividad de las empresas; asimismo, emitir propuestas para promover la negociación colectiva;

XV. Promover el diálogo social y productivo, y

XVI. Las demás que se establezcan en esta y otras disposiciones normativas.

Las recomendaciones que emita el Comité serán tomadas en cuenta en el diseño de las políticas públicas, en el ámbito que corresponda, y serán dadas a conocer públicamente.

Artículo 153-L. El Titular del Ejecutivo Federal fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de la Comisión Nacional de Concertación y Productividad, así como las relativas a su organización y funcionamiento. Sujetándose a los principios de representatividad e inclusión en su integración.

En la toma de decisiones de la Comisión Nacional de Concertación y Productividad se privilegiará el consenso.

Comentario

En estos artículos, la reforma sustituyó “Comisión Nacional de Productividad” por “Comisión Nacional de Concertación y Productividad”.

Artículo 153-M. En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando

en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Comentario

Esta norma se refiere, respecto del adiestramiento, a dos tipos de trabajadores: los que están dentro de la empresa y los que pretendan ingresar en ella. En cuanto a estos últimos, se acepta que se les exija como condición para ser admitidos que se capaciten o adiestren en el trabajo que habrán de realizar.

Por ser la capacitación y el adiestramiento una obligación del patrón, es muy conveniente que los contratos de trabajo la contengan dentro de su clausulado a fin de prevenir su incumplimiento, además de ser obligatoria su inclusión en ellos, según el artículo 25 de la LFT.

Artículo 153-N

Anterior	Vigente
<i>Para su funcionamiento la Comisión Nacional de Productividad establecerá subcomisiones sectoriales, por rama de actividad, estatales y regionales. Las subcomisiones elaborarán para el ámbito del respectivo sector, rama de actividad, entidad federativa o región los programas que establece el artículo 153-J de esta Ley.</i>	<i>Para su funcionamiento la Comisión Nacional de Concertación y Productividad establecerá subcomisiones sectoriales, por rama de actividad, estatales, regionales y las conducentes para cumplir con sus facultades.</i>

Artículo 153-O. (Se deroga).

Artículo 153-P. (Se deroga).

Artículo 153-Q.

Anterior	Vigente
<i>A nivel de las entidades federativas y el Distrito Federal se establecerán Comisiones Estatales de Productividad. Será aplicable a las Comisiones Estatales de Productividad, en el ámbito de las entidades federativas, lo establecido en los artículos 153-I, 153-J, 153-K, 153-L, 153-N y demás relativos.</i>	<i>A nivel de las entidades federativas se establecerán Comisiones Estatales de Concertación y Productividad. Será aplicable a las Comisiones Estatales de Concertación y Productividad, en el ámbito de las entidades federativas, lo establecido en los artículos 153-I, 153-J, 153-K, 153-L, 153-N y demás relativos.</i>

Artículo 153-R. (Se deroga).

Artículo 153-S. Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, en los términos del artículo 153-N, o cuando dichos planes y programas no se lleven a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Artículo 153-T. Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Comentario

La expedición de las constancias es indispensable, ya que es la prueba formal de los conocimientos adquiridos. Esta prueba podría no ser necesaria dentro de la empresa en la que el trabajador los hubiera adquirido, pero es absolutamente necesaria en el supuesto de que este quisiera o se viera obligado a cambiar de compañía.

Artículo 153-U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad mediante el correspondiente certificado de competencia laboral o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia respectivo.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la constancia de competencias o de habilidades laborales.

Artículo 153-V. La constancia de competencias o de habilidades laborales es el documento con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Artículo 153-W. Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Artículo 153-X. Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante los Tribunales las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.

Comentario

Este capítulo, relativo a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, debería complementarse con la exigencia del cumplimiento de la obligación que todo patrón tiene,

cuando utiliza en su empresa a técnicos extranjeros, de que estos instruyan a tres trabajadores mexicanos, norma que, por lo general, es letra muerta.

La reforma sustituyó “las Juntas de Conciliación y Arbitraje” por “los Tribunales”.

CAPÍTULO IV

DERECHOS DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO

Artículo 154. 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.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se registrará por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Comentario

La antigüedad ya no cuenta para los ascensos, sino que hay que dar preferencia a la capacitación. Los criterios de preferencias en igualdad de circunstancias requieren que se aclare si están enunciados al azar o si hay que seguir el orden de preferencia de cada uno de ellos, según se enuncia.

PREFERENCIA, DERECHO DE, CUANDO EXISTE CONTRATO COLECTIVO. • PETROLEROS. PREFERENCIA INOPERANTE A LOS FAMILIARES DE LOS, EN CASO DE JUBILACIÓN, FRENTE A TRABAJADORES CON SERVICIOS MÁS ANTIGUOS. • PREFERENCIA, VIOLACIÓN AL DERECHO DE. ASCENSOS OCURRIDOS DURANTE LA OCUPACIÓN INDEBIDA DEL PUESTO. ANTIGÜEDAD DE EMPRESA Y ANTIGÜEDAD DE CATEGORÍA.

Artículo 155. Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

PREFERENCIA DE DERECHOS. SOLICITUD POR ESTUDIO COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD. • PREFERENCIA, DERECHO DE. EFECTOS DE LA FALTA DE SOLICITUD DEL TRABAJADOR PARA OCUPAR LA VACANTE O EL PUESTO DE NUEVA CREACIÓN. • PREFERENCIA DE DERECHOS. EFICACIA DE LA SOLICITUD QUE EXIGE EL ARTÍCULO 155 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. • PREFERENCIA DE DERECHOS PARA OCUPAR UN PUESTO VACANTE O DE NUEVA CREACIÓN. LA SOLICITUD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 155 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

DEBE CUMPLIR CON TODOS LOS REQUISITOS FORMALES QUE SEÑALA DICHO PRECEPTO, ENTRE ELLOS, PRECISAR EL NOMBRE COMPLETO DEL SINDICATO AL QUE PERTENECE EL ASPIRANTE Y NO SÓLO SUS SIGLAS.

Artículo 156. De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

PREFERENCIA, DERECHO DE. CARGA DE LA PRUEBA.

Artículo 157. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante el Tribunal, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios e intereses, en su caso, a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.

Comentario

La reforma sustituyó “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”.

PREFERENCIA, DERECHO DE. TÉRMINO DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN RESPECTIVA. • PREFERENCIA, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN RELATIVA A LOS DERECHOS DE. MOMENTO A PARTIR DEL CUAL COMIENZA. • PREFERENCIA, RESPONSABILIDAD SINDICAL. PAGO DE SALARIOS CAÍDOS O DE DIFERENCIAS DE SALARIOS CAÍDOS O DE DIFERENCIAS DE SALARIOS COMO INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS. • PREFERENCIA, VIOLACIÓN AL DERECHO DE. RESPONSABILIDAD PATRONAL SI NO HUBO INTERVENCIÓN DEL SINDICATO. • PREFERENCIA, CONDENA A UN SINDICATO A PROPONER A UN TRABAJADOR EN CUMPLIMIENTO DEL DERECHO DE. IMPLICA CONDENA A LA EMPRESA A ACEPTARLO Y A DESPLAZAR A QUIEN OCUPA EL PUESTO. • DAÑOS Y PERJUICIOS. • FERROCARRILEROS, INDEMNIZACIÓN POR REDUCCIÓN DE LOS. NO OPERANTE EN CASO DE APLICACIÓN DEL DERECHO DE PREFERENCIA. • TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA DEL. • DAÑOS Y PERJUICIOS. DERECHO AL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS CUANDO SE DEN LAS HIPÓTESIS DE LOS NUMERALES 154 Y 156 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 158

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

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

Comentario

La antigüedad es un derecho que se adquiere por dos razones:

1. La realización del trabajo con un mínimo de cumplimiento, ya que de no ser así, el trabajador sería despedido, y
2. El paso del tiempo.

Estos dos factores dieron lugar al reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores y de él derivaron beneficios para la empresa y el trabajador.

La antigüedad se ha contemplado durante mucho tiempo solo como un beneficio del trabajador y se ha olvidado que el patrón también la obtiene.

La antigüedad de un trabajador genera beneficios a la empresa porque le reporta estabilidad y permanencia; gracias a estos dos factores, el patrón puede tener una planta experimentada de trabajadores, y muchas veces de alta confianza, en quienes descargue mucho de su trabajo personal como patrón. Este beneficio mutuo, basado en la realización satisfactoria del trabajo y en el paso del tiempo, al ser reconocido por la ley dio lugar a otra serie de derechos como el aumento del periodo vacacional, el derecho al ascenso y a la preferencia ante diversas alternativas y, sobre todo, el derecho a la prima de antigüedad.

La prima de antigüedad es comparada por Mario de la Cueva –en su obra *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (Porrúa, 1959)– con el fondo de ahorro. Para este autor la prima de antigüedad es el resultado del desgaste de las fuerzas del trabajador, que contempladas como un ahorro se van acumulando año con año, de forma que si bien el trabajador no podrá recuperarlas, al menos podrá disponer de una cantidad extra a su salario que le permita adquirir algún satisfactor especial.

ANTIGÜEDAD, GENERACIÓN DE DERECHOS DE. • ANTIGÜEDAD, CLASES DE PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO A SU RECONOCIMIENTO. • ANTIGÜEDAD DE EMPRESA Y ANTIGÜEDAD DE CATEGORÍA. • ANTIGÜEDAD, ACCIÓN DE SU RECONOCIMIENTO. • ANTIGÜEDAD, PRESTACIONES DERIVADAS DE LA, EN CASO DE CONTRATACIONES SUCESIVAS DISTINTAS, CUANDO SE HAN IDO PAGANDO. • ANTIGÜEDAD, RECONOCIMIENTO DE LA. TRABAJADORES EVENTUALES. •

ANTIGÜEDAD. EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACIÓN DE AGOTAR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL SEGUNDO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 158 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ANTES DE ACUDIR ANTE EL TRIBUNAL LABORAL CORRESPONDIENTE PARA QUE DIRIMA LA CONTROVERSIA QUE SE SUSCITE CON MOTIVO DEL RECONOCIMIENTO DE AQUÉLLA.

Artículo 159. 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.

Comentario

Las vacantes definitivas y las provisionales con duración mayor de 30 días serán cubiertas, primero, por quien tenga mayor capacitación y, en segundo término, mayor antigüedad, etcétera.

Artículo 160. Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior.

Comentario

Aun cuando la ley asimila esta norma a la hipótesis del artículo 159, crea gran confusión en cuanto a la situación del trabajador que ocupe transitoriamente la vacante superior. Al efecto, la jurisprudencia de la SCJN contempla dos supuestos que resuelven los problemas que esta norma ha provocado: los trabajadores transitorios y el trabajador que asciende temporalmente.

ANTIGÜEDAD, NO SE GENERAN DERECHOS DE, EN EL DESEMPEÑO TRANSITORIO DE PUESTOS DE ESCALAFÓN. • RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO POR CAUSA GRAVE. ANTIGÜEDAD MAYOR DE 20 AÑOS. • ASCENSOS TEMPORALES, NO DAN DERECHO A LA PLANTA DE CATEGORÍA SUPERIOR. • ANTIGÜEDAD, TRABAJADORES TRANSITORIOS.

Artículo 161. Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON ANTIGÜEDAD DE 20 AÑOS. APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 161 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. • AVISO DE RESCISIÓN TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES QUE ALCANZARON UNA ANTIGÜEDAD DE 20 AÑOS O MÁS AL SERVICIO DEL PATRÓN.

Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

ANTIGÜEDAD, CONCEPTOS DE LA. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO, TIEMPO DE SERVICIO COMPUTABLE. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PLANTA DEL TRABAJADOR COMO REQUISITO PARA TENER DERECHO A LA. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD, FIJACIÓN DE SU IMPORTE. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD, BASES PARA LA CUANTIFICACIÓN DE LAS FACULTADES DE LAS JUNTAS. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CUANDO NO ES EXIGIBLE EL REQUISITO DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS, PARA EL PAGO DE LA. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CÓMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS, CUANDO EL TRABAJADOR SE SEPARA

VOLUNTARIAMENTE. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD. TIEMPO EFECTIVO DE SERVICIOS Y TIEMPO EFECTIVAMENTE LABORADO. DIFERENCIAS. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO PROPORCIONAL DE LA, EN CASO DE SERVICIOS INFERIORES A UN AÑO.

Comentario

Junto a estas jurisprudencias, la SCJN emitió otra tesis que parece estar en contradicción con el criterio anterior, en interpretación de la fracción III del artículo 162.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, EN CASO DE RESCISIÓN JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD, EN CASO DE DESPIDO O SEPARACIÓN DEL TRABAJADOR, CÓMPUTO DE. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE DESPIDO, CUANDO SE DEMANDA LA REINSTALACIÓN Y NO SE OBTIENE. PRESCRIPCIÓN. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO IMPROCEDENTE. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD, RÉGIMEN JURÍDICO CUANDO SE TRATA DE SEPARACIÓN VOLUNTARIA. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD, LIQUIDACIÓN POR RETIRO VOLUNTARIO Y. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PRESTACIÓN CONTRACTUAL SUPERIOR A LA, QUE DEBE PAGARSE CONCURRENTEMENTE. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PRESTACIÓN EQUIVALENTE A LA, EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA, NÚMERO DE DÍAS MENOR AL LEGAL. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD Y PENSIÓN POR JUBILACIÓN, SON DE DISTINTA NATURALEZA JURÍDICA. • JUBILACIÓN Y PRIMA DE ANTIGÜEDAD. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE JUBILACIÓN, PRESCRIPCIÓN DE LA, TÉRMINO, CORRE A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE AL DE LA JUBILACIÓN. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE JUBILACIÓN. CUANDO PARA ÉSTA SE ACEPTAN QUINCE AÑOS DE SERVICIOS, AUNQUE NO SE HAYAN LABORADO EFECTIVAMENTE. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE JUBILACIÓN. PRESCRIPCIÓN, TÉRMINO Y CÓMPUTO. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE REAJUSTE. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O TOTAL, DEL TRABAJADOR PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO). • PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DEL CÓMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS DEL TRABAJADOR. NO IMPLICA APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE INVALIDEZ NO DERIVADA DEL RIESGO DE TRABAJO, CÁLCULO DE LA. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR, EL CÓMPUTO DE TODOS LOS AÑOS DE SERVICIOS NO IMPLICA APLICACIÓN RETROACTIVA DE LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 162 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD, ABSOLUCIÓN DEL PAGO DE, POR FALTA DE ELEMENTOS PARA SU CUANTIFICACIÓN. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD. AUTONOMÍA DE LA ACCIÓN RELATIVA. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PRESCRIPCIÓN.

La prima de antigüedad puede cubrirse al trabajador o a sus deudos; las situaciones que dan lugar a su pago son las siguientes:

1. Retiro voluntario.
2. Rescisión con causa justificada.
3. Rescisión con causa injustificada.
4. Jubilación.
5. Reajuste.
6. Incapacidad permanente parcial o total.
7. Invalidez no derivada de riesgo de trabajo.
8. Muerte del trabajador.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE SEPARACIÓN VOLUNTARIA, TRANSCURRIDOS TRES AÑOS A PARTIR DE LA VIGENCIA DE LA LEY. NORMA APLICABLE. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE FALLECIMIENTO, CUYO MONTO SEA SUPERIOR AL FIJADO POR LA LEY. BENEFICIARIOS. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD, CORRESPONDE AL PATRÓN LA CARGA DE LA PRUEBA QUE DEMUESTRE QUE EL TRABAJADOR NO ERA DE PLANTA. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD. LA JUBILACIÓN ES UNA CAUSA JUSTIFICADA DE SEPARACIÓN Y DA DERECHO AL TRABAJADOR, INCLUSO, CON MENOS DE QUINCE AÑOS DE SERVICIOS, PARA RECLAMAR EL PAGO DE ESTA PRESTACIÓN. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU MONTO DEBE DETERMINARSE CON BASE EN EL SALARIO QUE PERCIBÍA EL TRABAJADOR AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.

CAPÍTULO V

INVENCIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 163. La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se regirá por las normas siguientes:

- I. El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención;
- II. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por el Tribunal cuando la importancia de la invención y los beneficios que puedan reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor; y
- III. En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.

Comentario

De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 83 y 84 en relación con el artículo 8, ambos de la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA), los patrones de aquellos trabajadores que realicen creaciones protegidas por el ordenamiento legal mencionado gozan de la titularidad de los derechos de autor sobre dichas creaciones (derechos económicos, entendidos por tales el usar y explotar temporalmente la obra por sí mismo o por terceros con propósitos de lucro y de conformidad con las condiciones establecidas por el ordenamiento indicado), con la única obligación patronal hacia el trabajador en cuestión de reconocerle y otorgarle crédito a su participación en la creación.

Para lo anterior, es recomendable que la creación se inscriba ante el Registro del Derecho de Autor, que se encuentra a cargo de la Dirección General del Derecho de Autor (DGDA).

La fracción I se refiere al derecho moral, inalienable, imprescriptible, inembargable e indefinido, de que se reconozca al inventor como el autor del invento. Este derecho carece de limitación. Todo lo relativo a inventos realizados por los trabajadores se rige por el artículo 163 de la LFT; esta solo se refiere al derecho económico y moral de la fracción I ya vista, pero todo lo relacionado con la patente es incuestionable que se regula por la Ley Federal de Protección a la Propiedad Industrial (LFPI), (DOF, 1 de julio de 2020), ya que los inventos se pueden proteger mediante una patente o un certificado de invención.

La fracción II alude a la explotación del derecho económico o pecuniario del invento y, desde luego, a las regalías que pudieran obtenerse. De acuerdo con la ley, este derecho solo dura 10 años; al pasar este lapso, el invento pasa al dominio público.

La fracción III establece en favor del patrón un derecho al tanto en el uso exclusivo de la patente o de una licencia de explotación del invento.

El origen del privilegio de patente se encuentra en el noveno párrafo del artículo 28 constitucional.

La reforma sustituyó “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”.

TÍTULO QUINTO

TRABAJO DE LAS MUJERES

Artículo 164

Anterior	Vigente
Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.	Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.

Comentario

Si es válido el principio de que hay que tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, conviene reflexionar si la naturaleza masculina o femenina los hace iguales o no y legislar en consecuencia. En realidad se ha legislado en consecuencia al establecer, en atención a la maternidad (situación en la que solo puede estar una mujer), un régimen especial de trabajo.

Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Artículo 166. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Comentario

Hay que tomar en cuenta que, si bien este artículo favorece y cuida a la trabajadora durante el periodo de gestación y de lactancia, en este último supuesto la priva del derecho a obtener un ingreso mayor al prohibirle el trabajo extraordinario; esta disposición es correcta para el periodo prenatal, mas no lo es para el de lactancia.

Artículo 167. Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

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

Comentario

Dentro de esta protección estarían, por ejemplo, las mujeres que prestan sus servicios en laboratorios químicos, fotográficos o que pudieran estar en contacto con rayos X, violeta o ultravioleta.

Artículo 168. En caso de que las autoridades competentes emitan una declaratoria de contingencia sanitaria, conforme a 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.

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.

Comentario

En caso de contingencia sanitaria y suspensión de labores, las mujeres en periodo de gestación o lactancia tendrán derecho a una indemnización equivalente a un día de salario mínimo por cada día que dure la suspensión.

Artículo 169. (Se deroga).

Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el periodo 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;

II. 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.

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.

II Bis. 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;

III. Los periodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el periodo de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado;

V. Durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un periodo no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

Comentario

Respecto de la fracción II, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) paga un subsidio equivalente a 100% del último salario diario de cotización de la trabajadora (artículo 101, Ley del Seguro Social, LSS).

En cuanto a la fracción III, el IMSS paga un subsidio equivalente a 60% del salario diario de cotización de la trabajadora (artículo 98 de la LSS).

Acerca de la fracción IV y el artículo 171, hay dos criterios opuestos: el primero consiste en que el patrón tiene que dar facilidades y proporcionar el lugar adecuado e higiénico para que la trabajadora alimente a su lactante. El criterio opuesto consiste en sostener que si el servicio y el seguro de guarderías infantiles está pagado totalmente por el patrón, es el Seguro Social quien debe dar estos servicios con la cuota patronal, desde los 43 días de edad del infante hasta los cuatro años (artículo 206, LSS); por tanto, el patrón puede aducir que no está obligado a cumplir con el precepto de la fracción IV porque la trabajadora

asegurada puede, conforme al artículo 206 de la LSS, acudir al Seguro Social para que este se haga cargo de la lactancia del menor.

La fracción IV, relativa a los periodos extraordinarios para alimentar a sus hijos, da lugar a plantear si las cuotas patronales que se cubren al IMSS y que sirven para que las guarderías den estos servicios, sean acaso adicionales a las obligaciones de dicha fracción. Véase el artículo siguiente 170 bis.

Artículo 170 Bis. Los padres o madres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.

Artículo 171. Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

Comentario

El servicio de guarderías para los hijos de los trabajadores se presta a menores desde los 43 días hasta los cuatro años de edad.

Este régimen se instituyó como un servicio social a cargo del IMSS, y se publicó en el DOF del 12 de marzo de 1973.

Artículo 172. En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

Comentario

En realidad esta es una obligación que tiene el patrón con sus trabajadores, independientemente del sexo o del estado de gestación o de lactancia en que se encuentre la mujer. Esta obligación general se encuentra consignada en la fracción V del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

TÍTULO QUINTO BIS

TRABAJO DE LOS MENORES

Este título tiene por objeto, dice Mario de la Cueva, *regular el trabajo de los menores trabajadores, facilitar su educación, su desarrollo físico y su salud, así como preservar su moralidad* (*El nuevo Derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, 1959, p. 427).

Cabe aclarar que la ley distingue tres categorías de menores, para los cuales establece regímenes distintos de trabajo:

- La primera categoría se refiere a los mayores de 15 y menores de 16 años, para quienes crea un régimen protector en cuanto a horas, salario, lugar de trabajo y vigilancia médica (artículos 173, 174, 177, 178, 179 y 180).
- La segunda categoría de menores va de los 16 a los 18 años, a los cuales les dedica los artículos 175 y 176. Esto es incorrecto, ya que el régimen especial debería ser para todos los menores de 18 años, pues esta doble situación de minoridad da lugar a incongruencias, como ocurre con el artículo 175.
- La tercera categoría se refiere a los menores de 18 años (artículo 175, fracción II).

Artículo 173. El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales.

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.

Artículo 174. Los mayores de quince y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Comentario

Esta protección debe extenderse a todos los menores de 18 años, ya que si el fundamento para atribuir la mayoría de edad a los 18 años es el desarrollo que a esa edad se logra, *contrario sensu* antes de esa edad el individuo aún está sujeto a los cuidados de quienes ejercen la patria potestad; en consecuencia, debe también estar sujeto al régimen especial laboral de cuidado al que se somete al menor de 16 años.

Por tanto, también debe inspeccionarse el trabajo y exigir vigilancia médica de los menores de 18 años, debido a que aún no han alcanzado el desarrollo físico total.

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años:

- I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;
- II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio;
- III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y
- 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, en términos de lo previsto en el artículo 176 de esta Ley.

En caso de declaratoria de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciocho años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciocho años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Comentario

Este precepto se refiere al régimen especial para los menores entre 16 y 18 años, lo cual resulta incongruente con un reglamento expedido por la Secretaría de Salud (Ssa) que prohíbe la venta de cigarros y bebidas a los menores de edad.

Frente a esto, ¿cómo es posible que se les impida comprarlos y no venderlos?, ya que de acuerdo con este artículo, los mayores de 16 años sí pueden trabajar en cualquiera de los supuestos mencionados.

Insistimos en que la triple categoría de menores que ha creado la LFT es incorrecta: se es menor o se es mayor, y para los efectos que persigue este régimen especial, con base en lo dicho por Mario de la Cueva (ibidem, "El trabajo de los menores"), debe considerarse menor a todo individuo que aún no alcance los 18 años.

Si el Derecho Penal crea un régimen único para menores, la LFT debe hacer lo mismo y extender su protección total hasta los 18 años.

Se fijan nuevas restricciones en el trabajo de menores y hay que tomarlas en cuenta.

Artículo 175 Bis. 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 quince 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:

a) La relación establecida con el solicitante deberá constar por 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 quince y menor de dieciocho años.

Comentario

Parece ser acertada la excepción de las actividades que pueden realizar los menores bajo el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores, etc., para la creación artística, etc. Desde luego, hay que ver con cuidado estas nuevas modalidades y requisitos.

Artículo 176. Para los efectos del trabajo de los menores, además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán, como labores peligrosas o insalubres, las 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. Nocturnas industriales o el trabajo después de las veintidós horas.

2. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.

3. En altura o espacios confinados.

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

5. De soldadura y corte.

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

7. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).
 8. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.
 9. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.
 10. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.
 11. Productivas de la industria tabacalera.
 12. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.
 13. En obras de construcción.
 14. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.
 15. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.
 16. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.
 17. En buques.
 18. En minas.
 19. Submarinas y subterráneas.
 20. 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 periodos 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 punzo cortantes.

Las actividades previstas en este artículo, para los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis años de edad, se sujetarán a los términos y condiciones consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

Comentario

Esta norma repite la protección que el artículo 167 establece para la mujer en estado de gestación, solo que la aplica al menor.

Aumentan los tipos de labores peligrosas o insalubres, por lo que hay que estudiar bien los casos concretos de las empresas que se dediquen a las actividades mencionadas en este artículo.

El artículo comenzaba así: "Para los efectos del artículo 175..." y la reforma lo dejó como está ahora, aunque debería decir: "Tratándose de menores de 15 a 16 años", etcétera.

Artículo 177. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Comentario

Interpretado *contrario sensu*, los mayores de 16 años sí pueden trabajar horas extraordinarias y laborar en domingo, lo cual es absurdo, pues se equipara la capacidad de un joven de 16 años con la de un adulto, y se le permite trabajar en domingos y horas extra, con lo que se limita su capacidad de recuperación física y se le dificulta poder estudiar.

Artículo 179. Los menores de dieciocho años, disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciocho años están obligados a:

- I.** Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;
- II.** Llevar y tener a disposición de la autoridad competente, registros y documentación comprobatoria, en donde se indique el nombre y apellidos, la fecha de nacimiento o la edad de los menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; así mismo, dichos registros deberán incluir la información correspondiente de aquéllos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas.
- III.** Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;
- IV.** Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y
- V.** Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

Comentario

Esta obligación del patrón debería extenderse a todos.

TÍTULO SEXTO

TRABAJO ESPECIALES

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 181. Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.

Comentario

En el rubro “Trabajos especiales”, la LFT regula las relaciones de trabajo que por su naturaleza especial requieren la determinación de modalidades propias de cada servicio y que, aunque consisten básicamente en la prestación de un servicio subordinado mediante la obtención de un salario, se refieren a actividades que prestan dicho servicio en circunstancias muy especiales.

Dentro de los trabajos especiales la ley señala 16 supuestos.

Industria petrolera. Al comentar sobre los trabajos especiales es necesario referirse a una de las ramas más importantes de la industria y, en general, de la economía mexicana, que nunca fue objeto de legislación como trabajo especial a pesar de su trascendencia. Con ello se prueba que posiblemente la libertad contractual es mejor que la legislación protectora en materia laboral: nos referimos al régimen laboral de la industria petrolera. Por tales motivos comentaremos la situación de la industria petrolera en materia laboral y de su sindicato.

En 1968 formé parte de una comisión de abogados empresariales que fueron escuchados por el entonces secretario de Trabajo y Previsión Social y sus asesores, en la preparación de la ley laboral de 1970.

Al tratarse la nueva definición de la *jornada de trabajo* —es decir, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios—, noté que el secretario justificaba la novedad al pensar precisamente en el fenómeno del trabajo en los campos petroleros y parecía advertir que, atendiendo algunas observaciones de él o peticiones del sindicato o de sus representantes, definiría dicho concepto. A mi entender, este paso fue trascendente para los trabajadores y para el logro de la paz y la justicia.

Cuando se reformó la legislación del impuesto sobre la renta (ISR) para gravar ciertas prestaciones sociales, como el fondo de ahorro, el único sindicato que protestó fue el petrolero, que logró de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) la exención parcial de impuestos a dichos fondos. Es así como el sindicato petrolero y sus trabajadores han contribuido a elevar los niveles de vida no solo de su gremio, sino de toda la fuerza de trabajo.

Por otro lado, resulta curioso para un estudioso del derecho del trabajo que la LFT no contenga ninguna reglamentación ni haga referencia a la labor de la industria petrolera. La única explicación que se me ocurre es que al ser la LFT un instrumento tutelar, así como una norma mínima, dicha reglamentación no sería necesaria para un gremio que históricamente ha gozado de condiciones superiores a las mínimas.

Es sabido que la LFT establece mínimos que son superados por los contratos colectivos. Posteriormente, una vez que estos generalizan esas conquistas, dan pie a una nueva reforma de la LFT que establezca mejores mínimos tomados de los contratos colectivos. Así, es indudable la existencia de algunas conquistas que el sindicato petrolero ha contribuido a extender a otras empresas paraestatales.

A mi juicio, el contrato colectivo de trabajo y la forma en que concierta actualmente casi equivale a la convención de un contrato-ley, dada su importancia, solemnidad y trascendencia. Entre las cláusulas que han llamado mi atención y que es necesario mencionar figuran las siguientes:

1. La cláusula 26, que establece un mecanismo de investigación previa al despido y que otorga mayor estabilidad a los trabajadores. No me sorprendería que con el tiempo esta tendencia que ya se percibe en Petróleos Mexicanos (Pemex) —y que desde luego poseen por ley los trabajadores al servicio del Estado— se generalice a otros contratos colectivos y a otras ramas o actividades económicas, para pasar finalmente a la LFT. En la actualidad, las modalidades para dar el aviso de rescisión son ya una forma de inducir a la investigación previa al despido.

2. La cláusula 36, relativa a los contratos con terceros y a la preferencia al sindicato cuando forme ciertas empresas —o cooperativas en caso de transporte—, también abre la puerta para que, en ciertas condiciones, pueda desarrollarse un espíritu de iniciativa y participación en la economía por parte del sector social. Este, como agente activo en el proyecto nacional de nuestro artículo 25 constitucional, tiene una oportunidad nunca vista.

3. El establecimiento de la jornada de 40 horas irá imponiéndose tarde o temprano, cuando las oportunidades económicas lo permitan.

Por último, una advertencia: a raíz de la apertura en la materia para el sector privado hay que tener cuidado con las diversas secciones del sindicato petrolero, pues cuando un particular quiere conectarse a una toma o hacer algún trabajo en las áreas en que el sindicato controla a Pemex, a veces dichas secciones pretenden que se contrate con ellos, que les paguen los sueldos que ganan u otros muy altos, o que se les dé una cuota de compensación. Hay secciones que la piden y otras que no. El comité ejecutivo y el secretario general no la piden, son las secciones.

Servicios de banca. En cuanto a la privatización bancaria de 1990, véanse los comentarios a los artículos 1, 8, 11, 132, 133, 394, 692, 935 y al Título Cuarto de esta ley.

Para ser director de un banco se requiere ser ciudadano mexicano, haber prestado por lo menos cinco años de servicio en puestos de alto nivel decisorio que requieran conocimiento y experiencia en materia administrativa, no tener alguno de los impedimentos para ser consejero señalados en la ley: no tener litigio pendiente con la institución, no haber sido sentenciado por bienes patrimoniales ni inhabilitado para ejercer el comercio o para desempeñar un empleo, cargo o comisión de servicio público en el sistema financiero mexicano, no haber sido quebrado ni concursado, ni realizar funciones de inspección y vigilancia en las instituciones de crédito. Estos requisitos también deben cubrirlos quienes ocupen cargos con las dos jerarquías inferiores a la del director general.

En virtud de la reforma de 1980 al artículo 123, Apartado B, fracciones XIII bis, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), la banca privatizada quedó sujeta a la LFT. Las instituciones de banca de desarrollo también quedaron sujetas al Apartado B del artículo 123 constitucional.

El Banco de México (Banxico), conocido también como *banco central*, y las entidades de la Administración Pública Federal que forman parte del sistema bancario mexicano, regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el Apartado B del artículo 123 constitucional.

El artículo 82 de la Ley de Instituciones de Crédito (LIC) prevé que el personal utilizado directa o exclusivamente por las instituciones de crédito para la realización de fideicomisos no formará parte del personal de la institución, sino que, según los casos, se considerará al servicio del patrimonio dado en fideicomiso. Añade que no obstante lo anterior, cualesquier derechos que asistan a estas personas, conforme a la ley, los ejercerán contra la institución de crédito; para cumplir con las resoluciones que la autoridad competente dicte, esto afectará, en la medida en que sea necesario, los bienes materiales del fideicomiso.

En otras palabras, este personal no está sujeto a la legislación laboral exclusiva del personal al servicio de las instituciones de crédito, sino a la legislación laboral común y, en su caso, los derechos laborales y patrimoniales de los trabajadores afectarán al patrimonio fideicomitente, es decir, el patrimonio del fideicomitente o fideicomisario, según corresponda. (En materia de personalidad, véase el artículo 90 de la LIC.)

Esto lleva a preguntar si en materia de personalidad esta norma puede ser aplicable en un juicio laboral o si uno tiene que atenerse a las formalidades de la legislación

laboral. En nuestra opinión, debe prevalecer lo dispuesto en el artículo 90 de la LIC, por ser una norma general de igual jerarquía y especial; es decir, una disposición posterior especial deroga a una anterior general.

El artículo 121 de la LIC establece que para no afectar los intereses del público en cuanto a la disponibilidad de efectivo y valores exigibles a las instituciones en los casos de emplazamientos a huelga, antes de la suspensión de labores y en términos de la LFT, el tribunal, en ejercicio de sus facultades y oyendo la opinión de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), cuidará que durante la huelga permanezca abierto el número indispensable de oficinas y que continúen laborando los trabajadores que, de acuerdo con sus funciones, sean estrictamente necesarios.

Como se ve, en caso de huelga se requiere que la CNBV rinda una opinión al tribunal para que este determine el personal que sea estrictamente necesario e indispensable, a fin de no afectar los intereses del público. Esto podría perjudicar cajas de seguridad, fideicomisos, cartas de crédito, amén del retiro de depósitos. Sin embargo, de la lectura del artículo 935 se desprende que el público no puede hacer depósitos durante una huelga, ya que no hay personal de emergencia para recibirlos.

Fue un verdadero desacierto el que no se hubiera aclarado cuáles eran los derechos que iban a conservarse, pues la legislación burocrática es muy confusa e inconveniente y requiere mucho papeleo, que va a ser difícil suprimir para hacer más ágil la relación obrero-patronal.

Enhorabuena por la manera en que se tocó con mucha delicadeza el derecho de huelga, aunque quizá hubiera sido oportuno encuadrarlo de una manera más valiente.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. EL PATRÓN NO ESTÁ FACULTADO PARA MODIFICAR UNILATERALMENTE LA JORNADA LABORAL. • TRABAJADORES DE CONFIANZA. PROCEDENCIA DE LA RECLAMACIÓN DE TIEMPO EXTRA POR LOS.

CAPÍTULO II

TRABAJADORES DE CONFIANZA

Artículo 182. Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Comentario

El artículo 9 de la LFT determina que el trabajador de confianza debe realizar cualquiera de las funciones siguientes: **a)** dirección, **b)** inspección, **c)** vigilancia y **d)** fiscalización. Puede realizarlas en dos niveles:

- 1. En forma general: realizan las funciones de inspección, vigilancia y fiscalización.
- 2. Como altos empleados: son los gerentes, administradores, directores o representantes del patrón.

Las condiciones salariales del trabajador de confianza generalmente son superiores a las de los demás trabajadores, y el régimen de especialidad atiende tres aspectos: sindicalización, función que se desarrolla y pérdida de la confianza, y reparto de utilidades.

TRABAJADOR DE CONFIANZA, DERECHOS DE PREFERENCIA DEL.

Artículo 183

Anterior	Vigente
Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.	Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley. Dichos trabajadores de confianza tampoco podrán participar en las pruebas de recuento dentro de los conflictos de titularidad del contrato colectivo de trabajo ni intervenir en las consultas para la firma o revisión de contratos colectivos de trabajo a que hace referencia el artículo 390 ter, fracción II, de esta Ley.

Comentario

Son tres las prohibiciones que este artículo impone al trabajador de confianza en relación con el resto de los trabajadores:

1. No puede formar parte del mismo sindicato.
2. No puede votar en caso de huelga.
3. No puede representar a los demás trabajadores.

Tampoco puede participar en recuentos o consultas para la firma o revisión de contratos colectivos de trabajo, pero nada le prohíbe formar un sindicato de trabajadores de confianza. De constituirse un sindicato de esta naturaleza, se integraría con los que pertenecieran al nivel general, ya que los directores, gerentes y administradores están de tal manera ligados a los intereses de la empresa que eso mismo les impediría psicológicamente crear un instrumento de oposición.

Artículo 184. Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Comentario

Se entiende que regirán todas las condiciones generales que no se opongan al régimen especial del trabajador de confianza.

TRABAJADORES DE CONFIANZA. LAS RELACIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA SE REGULAN POR EL CONTRATO COLECTIVO. • TRABAJADORES DE CONFIANZA, APLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO A LOS. • CONTRATO COLECTIVO, TRABAJADORES DE CONFIANZA AZUCAREROS. • TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. NO ESTÁN PROTEGIDOS POR EL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Artículo 185. El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

TRABAJADORES DE CONFIANZA, SEPARACIÓN DE LOS. • CONTRATO DE TRABAJO, TERMINACIÓN POR PÉRDIDA DE LA CONFIANZA. • TRABAJADORES DE CONFIANZA,

PÉRDIDA JUSTIFICADA DE ÉSTA. • TRABAJADOR DE CONFIANZA. EL PATRÓN ESTÁ OBLIGADO A DARLE EL AVISO ESCRITO DE LA FECHA Y CAUSA DE LA RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, POR LO QUE EL INCUMPLIMIENTO DE ESA OBLIGACIÓN, POR SÍ SOLO, TORNA EN INJUSTIFICADO EL DESPIDO.

Artículo 186. En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

Comentario

El trabajador de confianza tiene también un régimen especial en materia de reparto de utilidades que se consigna en el artículo 127, fracciones I y II, de la LFT, en las que se niega esta prestación a los directores administrativos y gerentes generales; en cambio, a los trabajadores de confianza a nivel general sí se les otorga este derecho, aunque sujeto a limitaciones.

El extranjero que entre al país en estas condiciones gozará de los mismos derechos y tendrá las mismas obligaciones que un trabajador nacional; esto es así en cumplimiento del artículo 33 de la CPEUM, que les otorga todos los derechos del capítulo I, Título Primero, de este ordenamiento.

TRABAJADOR DE CONFIANZA REMOVIDO, SIN CAUSA JUSTIFICADA, A SU PUESTO DE BASE ORIGINAL. • TRABAJADORES DE CONFIANZA, CARGA DE LA PRUEBA DE ESE CARÁCTER, CUANDO SE OPONE COMO EXCEPCIÓN.

CAPÍTULO III

TRABAJADORES DE LOS BUQUES

Artículo 187. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana.

Comentario

La creación de este capítulo tiene su origen en el tratamiento especial que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) da a los trabajadores que desempeñan un servicio penoso por las condiciones en que se realiza y por los sacrificios que se exige a la gente de mar al prestar un servicio público necesario.

La regulación se refiere a dos aspectos:

1. Los trabajadores.
2. Las embarcaciones que porten el pabellón nacional.

Artículo 188. Están sujetos a las disposiciones de este capítulo, los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contra maestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

Comentario

Para determinar con precisión quiénes son trabajadores en este rubro, debe consultarse la Ley de Vías Generales de Comunicación (LVGC), concretamente las normas relativas a comunicaciones por agua.

Aun los conceptos de *armador naviero* y *fletador* tienen un significado distinto; Mario de la Cueva, al exponer las discusiones que sobre esta conceptualización sostuvieron los miembros de la comisión redactora del artículo, dice: *a fin de evitar que el uso de una denominación no incluida en la ley pudiera conducir a confusiones, decidió colocar las tres denominaciones. Por tanto, cualquiera que sea la denominación que se utilice, el patrón de los trabajadores será la persona que explote el buque, independientemente de que sea o no propietario de él* (El nuevo Derecho mexicano del trabajo, Porrúa, 1959, p. 443).

Artículo 189. Los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento que no adquieran otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

Comentario

De acuerdo con el Apartado A del artículo 30 constitucional, son mexicanos por nacimiento:

I. Quienes nazcan en territorio de la República, sea cual fuere la nacionalidad de sus padres (*jus soli*).

II. Quienes nazcan en el extranjero de padres mexicanos, de padre mexicano o de madre mexicana (*jus sanguinis*), nacidos en territorio nacional.

III. Quienes nazcan en el extranjero, hijos de padres mexicanos por naturalización, de padre mexicano por naturalización, o de madre mexicana por naturalización.

IV. Quienes nazcan a bordo de embarcaciones o aeronaves mexicanas, sean de guerra o mercantes (*jus soli*).

El origen de la exigencia contenida en el artículo 189 de esta ley se encuentra en el artículo 32, párrafo segundo, de la CPEUM.

Artículo 190. Los capitanes, entendiéndose como tales a quienes ejercen el mando directo de un buque, tienen con respecto a los demás trabajadores la calidad de representantes del patrón.

Comentario

El capitán, dice Mario de la Cueva (ibidem, pp. 443 y ss.), tiene el carácter de representante del patrón, por ley, y, por tanto, no se le puede privar de él.

Artículo 191. Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de dieciséis años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.

Comentario

En esta norma se da una protección a los menores, y aquí sí se acepta que menor es todo aquel que no tiene 18 años.

Se admite el trabajo del menor cuya edad va de los 16 a los 18 años, pero se le prohíbe realizar trabajos que por su naturaleza ofrecen un mayor riesgo, como los de pañolero o fogonero.

Artículo 192. No se considera relación de trabajo el convenio que celebre a bordo el capitán de un buque con personas que se hayan introducido a él y que tengan por objeto devengar, con servicios personales, el importe del pasaje, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Tampoco se considerará relación de trabajo el convenio celebrado en los términos del párrafo anterior, con los mexicanos que deban repatriarse, a solicitud del Cónsul respectivo.

Comentario

El primer supuesto de esta norma se refiere al polizón que se introduce subrepticamente al buque y a la relación que surge entre él y el capitán como representante del patrón; Mario de la Cueva lo llama *contrato de transportación con pago del importe del pasaje con trabajo personal* (ibidem, p. 445).

El segundo supuesto, aun cuando reúne otras características, al ser un convenio que se celebra entre dos autoridades –la consular y la del buque–, se asimila a la primera hipótesis por analogía; por tanto, se le puede considerar también un contrato de transportación con pago del importe del pasaje con trabajo personal.

Artículo 193. Las personas que presten sus servicios a bordo exclusivamente por el tiempo en que el buque se encuentre en puerto, quedan sujetas a las disposiciones del presente capítulo en lo que sean aplicables.

Cuando los buques se hagan a la mar sin que hayan podido desembarcar las personas a que se refiere el párrafo anterior, serán considerados trabajadores hasta que se restituyan a su lugar de origen, y tendrán los derechos y obligaciones que se consignan en este capítulo.

Comentario

Esta norma contempla dos supuestos: el primero complementa el artículo 188, ya que en él se entiende por trabajador de buque a todo individuo que es contratado para realizar el viaje y durante él presta el servicio, en tanto que el artículo 193 hace la aclaración de que hay otro tipo de trabajadores de buque además de los que trabajan en él cuando se encuentra en el puerto.

Artículo 194. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Un ejemplar quedará en poder de cada parte, otro se remitirá a la Capitanía del Puerto o al Cónsul mexicano más cercano, y el cuarto a la Inspección del Trabajo del lugar donde se estipularon.

Comentario

Estas formalidades tienen por objeto dar seguridad jurídica a las partes de la relación, pero principalmente proteger al trabajador.

Según Mario de la Cueva, son tres las razones que justifican estas formalidades: la necesidad de tener estadísticas, el control del personal por sus frecuentes viajes al extranjero y los riesgos que implica el navegar (ibidem, p. 446).

Artículo 195. El escrito a que se refiere el artículo anterior contendrá:

- I.** Lugar y fecha de su celebración;
- II.** Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón;
- III.** Mención del buque o buques a bordo de los cuales se prestarán los servicios;
- IV.** Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes;
- V.** El servicio que deba prestarse, especificándolo con la mayor precisión;
- VI.** La distribución de las horas de jornada;
- VII.** El monto de los salarios;
- VIII.** El alojamiento y los alimentos que se suministrarán al trabajador;
- IX.** El periodo anual de vacaciones;
- X.** Los derechos y obligaciones del trabajador;
- XI.** El porcentaje que percibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque; y
- XII.** Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Comentario

El cumplimiento de estos requisitos tiene por objeto que la autoridad compruebe que se satisface el régimen especial de los trabajadores de buques. Por tanto, la nacionalidad debe ser mexicana por nacimiento y la edad superior a 16 años.

La especificación del servicio que debe prestarse es especialmente importante en relación con los menores, a quienes les está prohibido ser pañoleros o fogoneros.

Las vacaciones para los trabajadores de buques son de 12 días por año de servicios, aumentan anualmente durante seis años y deben disfrutarse en tierra.

Por estas razones se presume conveniente que se celebre el contrato de trabajo, con el fin de evitar no solo violaciones a los derechos mínimos que tiene todo trabajador, sino también para prevenir violaciones a las normas especiales que protegen a los trabajadores de buques.

La fracción XI consigna una modalidad especial en el supuesto de siniestro de otro buque. Aquí se supone que la remuneración por el auxilio que se preste puede ser superior o inferior a la establecida contractualmente, en tanto que en un contrato general de trabajo el salario sería igual al percibido en una jornada normal (artículos 65 y 67, primer párrafo, de esta ley). En atención al riesgo que implica el salvamento de un buque, el salario debe ser mayor.

Artículo 196. La relación de trabajo por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o el desembarque de pasajeros en el puerto que se convenga.

Si es por tiempo determinado o indeterminado se fijará el puerto al que deba ser restituido el trabajador, y a falta de ello, se tendrá por señalado el del lugar donde se le tomó.

Comentario

Con esto se trata de evitar los problemas salariales que pueden presentarse por el retraso de salida o de arribo del buque. Todo riesgo en este sentido debe sufrirlo el patrón y no el trabajador.

Artículo 197. Para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos en buques extranjeros se observará lo dispuesto en el artículo 28.

Comentario

Se trata aquí de la aplicación extraterritorial de la ley mexicana en beneficio del trabajador mexicano, ya que si el patrón extranjero ofrece mejores prestaciones se estará a lo dispuesto por ellas. Todo esto sin perjuicio de que el patrón extranjero cumpla con los requisitos de aprobación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el otorgamiento de fianza y de la visa consular del contrato.

Artículo 198. Cuando el buque se encuentre en el mar y la naturaleza del trabajo no permita el descanso semanal, se aplicará lo dispuesto en el artículo 73.

Comentario

Es decir, se deberá pagar un salario doble.

Artículo 199. Los trabajadores tienen derecho a un periodo mínimo de doce días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de servicios. Con posterioridad se aumentará el periodo de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicios.

Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo.

Comentario

El régimen vacacional de estos trabajadores es de un mínimo de 12 días anuales, que aumentarán dos días cada año hasta llegar a 24; después se incrementarán dos días cada cinco años de servicios, y deben disfrutarse en tierra.

Esto es natural, ya que por las características de este empleo el trabajador, aun disfrutando del descanso hebdomadario, continúa en el centro de trabajo, lo que le impide realmente librarse por completo del medio que lo rodea y de los problemas conexos a él.

Artículo 200. No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías.

Comentario

Este artículo prevé la posibilidad de una transportación marítima de diferentes categorías. Es natural que una línea de buques de primera clase, aun cuando tenga las mismas necesidades técnicas que una de segunda o tercera, si las hubiere, cobre más a sus usuarios y pague mejor a sus trabajadores. De no permitirse esta diferencia de salarios, se estaría impidiendo la creación de empresas navieras y propiciando el monopolio.

Artículo 201. A elección de los trabajadores, los salarios podrán pagarse en el equivalente en moneda extranjera, al tipo oficial de cambio que rijan en la fecha en que se cobren, cuando el buque se encuentre en puerto extranjero.

Comentario

Esta es una excepción al artículo 101 de esta ley y obedece a que si se le paga al trabajador en su moneda nacional, al llegar al puerto extranjero carecerá de capacidad adquisitiva. Por tanto, esta excepción beneficia al trabajador.

Artículo 202. Los trabajadores por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de salarios en caso de prolongación o retardo del mismo.

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

Comentario

El contrato de trabajo por viaje *comprende el término contado desde el embarque del trabajador hasta que concluya la descarga del buque o el desembarque de los pasajeros en el puerto que se hubiere señalado* (ibidem, p. 446).

Artículo 203. Los salarios y las indemnizaciones de los trabajadores disfrutan de la preferencia consignada en el artículo 113, sobre el buque, sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes. A este efecto, el propietario del buque es solidariamente responsable con el patrón por los salarios e indemnizaciones de los trabajadores. Cuando concurren créditos de trabajo procedentes de diferentes viajes, tendrán preferencia los del último.

Comentario

En la concurrencia de créditos se invierte el principio jurídico de: primero en tiempo, primero en derecho.

Artículo 204. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I.** Proporcionar a bordo alojamientos cómodos e higiénicos;
- II.** Proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y de dragado;
- III.** Proporcionar alojamiento y alimentos cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y sus condiciones no permitan la permanencia a bordo. Esta misma obligación subsistirá en puerto nacional cuando no sea el del lugar donde se tomó al trabajador. La habitación y los alimentos se proporcionarán sin costo para el trabajador;
- IV.** Pagar los costos de la situación de fondos a los familiares de los trabajadores, cuando el buque se encuentre en el extranjero;
- V.** Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida en la fecha y hora fijadas;
- VI.** Permitir a los trabajadores que falten a sus labores para desempeñar comisiones del Estado o de su sindicato, en las mismas condiciones a que se refiere la fracción anterior;
- VII.** Proporcionar la alimentación y alojamiento, tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades, cualquiera que sea su naturaleza;
- VIII.** Llevar a bordo el personal y material de curación que establezcan las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua;
- IX.** Repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón; y
- X.** Informar a la Capitanía del Puerto correspondiente, dentro de las veinticuatro horas de haber sido declarado a libre plática, de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo. Si el buque llega a puerto extranjero, el informe se rendirá al Cónsul mexicano o en su defecto, al capitán del primer puerto nacional que toque.

Comentario

La fracción II de este precepto hace una distinción improcedente, ya que la obligación que contiene de *proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y de dragado* solo se refiere a estos

trabajadores, exceptuándose de tales derechos a los demás trabajadores, sobrecargos y contadores, radiotelegrafistas, contra maestres, marineros y personal de cámara y cocina.

Es indiscutible que la obligación de proporcionar alimento sano, abundante y nutritivo es en relación con todos los trabajadores, y no solo con los que fija la fracción II.

Artículo 205. Los trabajadores están especialmente obligados a respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos del mar, las que se efectuarán en los términos que determinen las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. Los capitanes y oficiales obrarán, en estos casos, como representantes de la autoridad y no como representantes de los patrones.

Comentario

El otorgamiento de autoridad a los capitanes y oficiales de un buque en caso de riesgo es conveniente y necesario, pero siempre existe el peligro del abuso o exceso de autoridad, si esta no se limita.

Artículo 206. Queda prohibido en los expendios de a bordo proporcionar, sin permiso del capitán, bebidas embriagantes a los trabajadores, así como que éstos introduzcan a los buques tales efectos.

Queda igualmente prohibido a los trabajadores introducir drogas y enervantes, salvo lo dispuesto en el artículo 208, fracción III.

Comentario

Esta es una prohibición muy necesaria en el trabajo de buques y su cumplimiento debe ser estricto en atención a que el trabajador permanece todo el tiempo en el buque, a pesar de no estar cumpliendo una jornada de trabajo, lo que podría dar lugar a indisciplinas de grave trascendencia, y aun cuando se rescindiera el contrato se provocaría un fuerte daño económico y moral al patrón y la empresa.

Artículo 207. El amarre temporal de un buque que, autorizado por el Tribunal, no da por terminadas las relaciones de trabajo, sólo suspende sus efectos hasta que el buque vuelva al servicio.

Las reparaciones a los buques no se considerarán como amarre temporal.

Comentario

El amarre temporal del buque solo da lugar a la suspensión temporal de la relación de trabajo; por tanto, no hay terminación del contrato. Por esto debe hacerse del conocimiento del tribunal, el cual dará su autorización, ya que si no se sigue este procedimiento surgirían

responsabilidades para el patrón, y el trabajador podría demandarlo al invocar despido injustificado.

La reforma sustituyó “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”.

SUSPENSIÓN DEL TRABAJO POR EL PATRÓN, SIN AUTORIZACIÓN DE LA JUNTA. DESPIDO INJUSTIFICADO.

Artículo 208. Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje;

II. Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al salir el buque o durante la navegación;

III. Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica.

Al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

IV. La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad;

V. La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos;

VI. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios; y

VII. La ejecución, en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros.

Comentario

En realidad, estas causas de rescisión son las mismas aplicables a cualquier relación laboral, excepto la I, IV, V y VI, que sí se aplican especialmente al trabajador de buque.

Artículo 209. La terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores se sujetará a las normas siguientes:

I. Cuando falten diez días o menos para su vencimiento y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda en duración a este término, podrán los trabajadores pedir la terminación de las relaciones de trabajo, dando aviso con tres días de anticipación al de la salida del buque;

II. Las relaciones de trabajo no pueden darse por terminadas cuando el buque esté en el mar o cuando estando en puerto se intente la terminación dentro de las veinticuatro horas

anteriores a su salida, a menos que en este último caso se cambie el destino final del buque;

III. Tampoco pueden darse por terminadas las relaciones de trabajo cuando el buque esté en el extranjero, en lugares despoblados o en puerto, siempre que en este último caso se exponga al buque a cualquier riesgo por mal tiempo u otras circunstancias;

IV. Cuando las relaciones de trabajo sean por tiempo indeterminado, el trabajador deberá dar aviso al armador, naviero o fletador con setenta y dos horas de anticipación;

V. Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 436; y

VI. El cambio de nacionalidad de un buque mexicano es causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador, naviero o fletador, queda obligado a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios y prestaciones a que se refiere el párrafo primero de la fracción anterior. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50.

Comentario

En este precepto hay dos situaciones para dar por terminado el contrato de trabajo:

- La primera tiende a proteger al patrón y la buena marcha o seguridad del buque; con este fin se exige al trabajador que comunique su decisión al patrón (fracciones I, II, III y IV).
- La segunda situación opera *ipso facto*, al comunicarla el trabajador al patrón. Esto ocurre cuando el buque cambia de destino (fracción II) o de nacionalidad (fracción VI).

En ambos supuestos se admite la terminación del contrato sin previo aviso debido al cambio de condiciones contractuales determinantes y a que el trabajador ya no está obligado a cumplir con lo pactado, porque las nuevas condiciones son posteriores a la celebración del contrato de trabajo.

Artículo 210. En los casos de la fracción V del artículo anterior, si los trabajadores convienen en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, se les pagarán sus salarios por los días que trabajen. Si el valor de los objetos salvados excede del importe de los salarios, tendrán derecho los trabajadores a una bonificación adicional, en proporción a los esfuerzos desarrollados y a los peligros arrostrados para el salvamento, la que se fijará por acuerdo de las partes o por decisión del Tribunal, que oírá previamente el parecer de la autoridad marítima.

Comentario

Esta disposición debe relacionarse con el artículo 195, fracción XI, de esta ley.
La reforma sustituyó “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”.

Artículo 211

Anterior	Vigente
<i>El Reglamento Interior de Trabajo, depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá registrarse en la Capitanía de Puerto.</i>	<i>El Reglamento Interior de Trabajo, depositado ante la Autoridad Registral prevista en esta Ley, deberá registrarse en la Capitanía de Puerto.</i>
<i>Las violaciones al reglamento se denunciarán al Inspector del Trabajo, quien, previa averiguación, las pondrá en conocimiento de la autoridad del trabajo, juntamente con la opinión del Capitán de Puerto.</i>	<i>Las violaciones al reglamento se denunciarán al Inspector del Trabajo, quien, previa averiguación, las pondrá en conocimiento de la autoridad del trabajo, juntamente con la opinión del Capitán de Puerto.</i>

Comentario

Cada uno de los trabajadores del buque debe conocer el reglamento interior de trabajo, para lo cual se deberá colocar en un lugar de fácil acceso (artículo 132, fracciones XVII y XVIII).

Artículo 212. Corresponde a la Inspección del Trabajo vigilar el cumplimiento de las leyes y demás normas de trabajo, atendiendo a las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, cuando los buques estén en puerto.

Comentario

Las sanciones por violación al reglamento interior de trabajo o a las leyes laborales deben ser muy estrictas, en especial si el buque se encuentra realizando el viaje, por los perjuicios y riesgos que su incumplimiento podría generar.

Artículo 213. En el tráfico interior o fluvial regirán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

I. Si la descarga dura más de veinticuatro horas en el punto en que termina la relación de trabajo, se considerará concluida ésta al expirar ese plazo, contado desde el momento en que fondee o atraque el buque;

II. La alimentación de los trabajadores por cuenta de los patrones es obligatoria, aun cuando no se estipule en los contratos, si a bordo se proporciona a los pasajeros; y en todo caso, cuando se trate de buques que naveguen por seis horas o más, o que navegando

menos de ese tiempo, suspendan la navegación en lugares despoblados en los que sea imposible a los trabajadores proveerse de alimentos;

III. La permanencia obligada a bordo se considera como tiempo de trabajo, a menos que el periodo de descanso sea de cuatro horas o más, que exista para el trabajador la imposibilidad material de abandonar el buque o que el abandono carezca de objeto por tratarse de lugares despoblados; y

IV. El descanso semanal será forzosamente en tierra.

Comentario

Con este precepto se determinan las diferencias entre el tráfico interior o fluvial y el exterior o marítimo, cada uno sujeto, por su distinta naturaleza, a normas especiales.

Artículo 214. El Ejecutivo Federal determinará la forma de sostener y mejorar los servicios de la Casa del Marino y fijará las aportaciones de los patrones.

Comentario

La Casa del Marino tiene por objeto prestar servicios a los trabajadores de buques, por lo que debe estar ubicada en los puertos.

CAPÍTULO IV

TRABAJO DE LAS TRIPULACIONES AERONÁUTICAS

Artículo 215. Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana. Tienen como finalidad, además de la prevista en el artículo 2, garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas, y son irrenunciables en la medida en que correspondan a este propósito.

Comentario

La reglamentación especial de las tripulaciones aeronáuticas persigue un doble fin: equilibrar las relaciones obrero-patronales en un trabajo que requiere gran especialización y dar el máximo de seguridad a los usuarios del servicio. Según Mario de la Cueva, se trata de “una armonía de fines” (ibidem, p. 456).

Se entiende por *aeronave civil* toda clase de unidades de este medio de transporte. De acuerdo con esto, las aeronaves solo se consideran de dos clases: civiles y militares; las civiles, sea cual fuere su función, se sujetarán a estas normas.

Artículo 216. Los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento que no adquieran otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

Comentario

Al igual que en el trabajo en buques (artículo 189), se exige a los tripulantes ser mexicanos por nacimiento; al efecto consúltese el artículo 30 constitucional, Apartado A. Esta exigencia, y la concomitante exclusión de los extranjeros en este trabajo, se justifica por motivos de seguridad.

Artículo 217. Las relaciones de trabajo a que se refiere este capítulo se regirán por las leyes mexicanas, independientemente del lugar en donde vayan a prestarse los servicios.

Comentario

Es lógico que por ser los tripulantes necesariamente mexicanos, el contrato se celebre en México y que, por tanto, se rija por leyes mexicanas. Además, en caso de conflicto serán competentes las autoridades mexicanas.

Se establece en esta norma un principio de aparente extraterritorialidad, pues la nave siempre será mexicana, independientemente de que toque o atraviese territorio extranjero.

Artículo 218. Deberán considerarse miembros de las tripulaciones aeronáuticas, de acuerdo con las disposiciones legales y técnicas correspondientes:

- I. El piloto al mando de la aeronave (Comandante o Capitán);
- II. Los oficiales que desarrollen labores análogas;
- III. El navegante; y
- IV. Los sobrecargos.

Comentario

Solo las personas enumeradas en este artículo forman la tripulación. Esta es una enumeración exhaustiva.

Artículo 219. Serán considerados representantes del patrón, por la naturaleza de las funciones que desempeñan, los gerentes de operación o superintendentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos instructores o asesores, y cualesquiera otros funcionarios que aun cuando tengan diversas denominaciones de cargos, realicen funciones análogas a las anteriores.

Los titulares de las categorías citadas serán designados por el patrón y podrán figurar como pilotos al mando, sin perjuicio de los derechos correspondientes de los pilotos de planta, siempre y cuando reúnan los requisitos que la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos, consignen al respecto.

Comentario

Un piloto que desempeña un puesto de confianza casi siempre quiere mantener vigente su licencia de vuelo, y para esto tiene que volar un mínimo de horas al mes. La Asociación Sindical de Pilotos Aviadores (ASPA) le da autorización para que vuele, pero esto crea inconvenientes y posibles conflictos de intereses entre el sindicato y los pilotos empleados de confianza; además, la ASPA exige que sean miembros del sindicato para darles permiso de volar, aunque ocupen puestos de confianza.

Es evidente que en forma implícita se trata de dar a los representantes del patrón la categoría de trabajadores de confianza.

La enumeración que se hace de los representantes del patrón es enunciativa.

Nótese la dualidad de la situación de los capitanes o comandantes, pues cuando están navegando son la autoridad máxima y pueden inclusive bajar del avión al gerente o directivo máximo de la empresa; pero, en tierra, están sujetos a la autoridad de dichos directivos.

Artículo 220. El piloto al mando de una aeronave es responsable de la conducción y seguridad de la misma durante el tiempo efectivo de vuelo, y tiene a su cargo la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la tripulación, de los pasajeros, del equipaje y de la carga y correo que aquélla transporte. Las responsabilidades y atribuciones que confiere a los comandantes la

Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos, no podrán ser reducidas ni modificadas por el ejercicio de los derechos y obligaciones que les corresponden conforme a las normas de trabajo.

Comentario

Hay aquí la concurrencia de dos normas de orden público: la Ley de Vías Generales de Comunicación (LVGC) y la LFT. Del texto se desprende que el legislador considera prioritaria la primera.

Artículo 221. Para la determinación de las jornadas de trabajo, se considerarán las tablas de salida y puesta del sol, con relación al lugar más cercano al en que se encuentre la aeronave en vuelo.

Comentario

Con base en la salida y la puesta del sol se determinará si se trata de una jornada diurna, nocturna o mixta.

Artículo 222. Por tiempo efectivo de vuelo se entiende el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso, o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo.

Comentario

La determinación del “tiempo efectivo de vuelo” que hace este precepto es de suma importancia en el trabajo aeronáutico, porque en función de él está la responsabilidad del piloto, el número de horas que puede volar y la jornada de trabajo (véanse los artículos 220, 223, 224 y 225).

Artículo 223. El tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, considerado el equipo que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá solamente el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales.

Comentario

El artículo 82 del Reglamento de la Ley de Aviación Civil (RLAC) fija un límite de horas mensuales de vuelo diferente al de esta ley, pero prevé que la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) puede autorizar una variación a dichos límites según las características del servicio, tipo de aeronave o desarrollo tecnológico.

El trabajo aeronáutico requiere que se distingan las cuatro clases de tiempo que se dan en esta relación:

1. Tiempo efectivo de vuelo.
2. Tiempo de ruta.
3. Tiempo de servicios de reserva.
4. Tiempo total de servicios, que comprende los tres primeros tiempos. Este último no puede exceder de 180 horas al mes.

Artículo 224. El tiempo efectivo de vuelo que mensualmente podrán trabajar los tripulantes se fijará en los contratos de trabajo, tomando en consideración las características del equipo que se utilice, sin que pueda exceder de noventa horas.

Comentario

El tiempo efectivo de vuelo, aquel que transcurre mientras la nave está en movimiento desde el despegue hasta el aterrizaje, no puede exceder de 90 horas.

Interpretado analógicamente, se entiende que son 90 horas al mes, ya que el artículo no lo aclara.

Artículo 225. El tiempo efectivo de vuelo de los tripulantes no excederá de ocho horas en la jornada diurna, de siete en la nocturna y de siete y media en la mixta, salvo que se les conceda un periodo de descanso horizontal, antes de cumplir o al cumplir dichas jornadas, igual al tiempo volado. El tiempo excedente al señalado será extraordinario.

Comentario

En la práctica, la ASPA busca restringir al máximo posible a las empresas en la distribución de las jornadas, para lograr el pago de tiempo extra o la creación de más puestos.

El *tiempo efectivo de vuelo* es el que se toma en cuenta para fijar el tiempo de la jornada. La jornada de trabajo aeronáutico es similar a la de cualquier otro trabajo.

Descanso horizontal es un concepto propio de esta relación laboral y consiste en dar al trabajador un descanso de la misma duración del tiempo trabajado. Este descanso se puede dar antes de concluir la jornada o al terminar esta.

Artículo 226. Las jornadas de los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiarse a cualquiera hora del día o de la noche.

Comentario

El trabajo aeronáutico es considerado un servicio público; por tanto, debe ser general, permanente, continuo y uniforme. Para satisfacer esto, las jornadas de trabajo pueden principiarse a cualquier hora del día o de la noche.

Artículo 227. Cuando las necesidades del servicio o las características de las rutas en operación lo requieran, el tiempo total de servicios de los tripulantes será repartido en forma convencional durante la jornada correspondiente.

Comentario

Esta organización es una de las atribuciones del comandante de la nave.

Artículo 228. Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo. En caso de que alcancen el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final, tendrán la obligación de terminarlo si no requiere más de tres horas. Si requiere mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto.

Comentario

Por necesidades de la adecuada prestación del servicio, la jornada de trabajo debe continuar a pesar de haber llegado a su límite, pero esta extensión del tiempo de trabajo será extraordinaria y así deberá pagarse.

Nótese que al igual que en otros trabajos, la jornada extraordinaria es de tres horas como máximo.

Por *tripulación reforzada* se entiende aquella que cuenta con personal de reserva que la supla y permita el descanso horizontal (véase el artículo 225).

Artículo 229. Cuando se use equipo a reacción podrá reducirse la duración del tiempo total de servicios señalado en este capítulo.

Artículo 230. Cuando por necesidades del servicio los tripulantes excedan su tiempo total de servicios, percibirán por cada hora extra un ciento por ciento más del salario correspondiente. El tiempo excedente, calculado y pagado en los términos de este artículo, no será objeto de nuevo pago.

Artículo 231. Las tripulaciones están obligadas a prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento. Las horas excedentes se retribuirán en la forma prevista en el párrafo primero del artículo 67.

Artículo 232. Los tripulantes que presten servicios en los días de descanso obligatorio tendrán derecho a la retribución consignada en el artículo 75. Se exceptúan los casos de terminación de un servicio que no exceda de la primera hora y media de dichos días, en los que únicamente percibirán el importe de un día de salario adicional.

Para los efectos de este artículo, los días se iniciarán a las cero horas y terminarán a las veinticuatro, tiempo oficial del lugar de la base de residencia.

Comentario

Por prestar servicio el día de descanso, el trabajador recibirá su salario normal y dos tantos más, lo que le dará un total de tres días de salario.

Con base en la forma en que se computan los días para que el trabajador tenga derecho a recibir este salario doble, deberá trabajar más de hora y media del día de descanso; es decir, que su trabajo debe exceder de la 1:30 a.m., pues si solo trabaja hasta la 1:30 a.m., únicamente recibirá lo correspondiente a un día normal.

Las horas de trabajo que excedan de la jornada normal, en caso de siniestro, se le pagarán al trabajador como si las hubiera laborado en jornada normal.

Artículo 233. Los tripulantes tienen derecho a un periodo anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este periodo podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario.

Comentario

Por *días de calendario* se entiende días naturales. El periodo vacacional es cinco veces mayor que el normal.

Artículo 234. No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad.

Comentario

Esta disposición es exactamente igual a la del artículo 200 de esta ley, que se refiere al trabajo en los buques.

Artículo 235. El salario de los tripulantes se pagará, incluyendo las asignaciones adicionales correspondientes, los días quince y último de cada mes. Las percepciones por concepto de tiempo de vuelo nocturno y de tiempo extraordinario, en la primera quincena del mes siguiente al en que se hayan realizado; y el importe de los días de descanso obligatorio, en la quincena inmediata a aquella en que se hayan trabajado.

Los pagos, sea cualquiera su concepto, se harán en moneda nacional y en el lugar de residencia del tripulante, salvo pacto en contrario.

Comentario

Nótese que la ley permite que se pague al trabajador aeronáutico cada 15 días y no cada ocho, y precisa la prelación de los pagos extraordinarios a que tenga derecho el trabajador.

Además, a diferencia del trabajador de buques, el trabajador aeronáutico recibe su salario en moneda nacional y en el lugar de residencia. El propósito es que si el trabajador tiene su residencia en el extranjero, se pueda pactar el pagarle en moneda extranjera.

Artículo 236. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base por razones del servicio. El pago se hará de conformidad con las normas siguientes:

a) En las estaciones previamente designadas, o en las de pernoctación extraordinaria, la transportación se hará en automóvil y el alojamiento será cubierto directamente por el patrón. La transportación se proporcionará entre los aeropuertos y el lugar de alojamiento y viceversa, excepto en aquellos lugares de base permanente de residencia de los tripulantes.

b) Cuando los alimentos no puedan tomarse a bordo, los tripulantes percibirán una asignación en efectivo, que se fijará según el número de comidas que deban hacerse en cada viaje o en los lugares de pernoctación extraordinaria. El monto de estas asignaciones se fijará de común acuerdo;

II. Pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia. El monto de estos gastos se fijará de común acuerdo;

III. Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje; y

IV. Conceder los permisos a que se refiere el artículo 132 fracciones IX y X, siempre que no se ponga en peligro la seguridad de la aeronave o se imposibilite su salida en la fecha y hora previamente señaladas.

Comentario

Las obligaciones del patrón son de dos clases:

- 1.** En relación con el trabajador: fracciones I, II y III.
- 2.** En relación con el cuerpo político como el Estado o el sindicato: fracción IV.

Sin embargo, el cumplimiento de estas obligaciones políticas solo se llevará a efecto si no se causa perjuicio al servicio. De esto se deduce que la principal obligación del patrón es proporcionar un buen servicio público, y de ahí derivan todas las demás.

Artículo 237. Los tripulantes, en la medida que les corresponda, tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Cuidar que en las aeronaves a su cargo no se transporte pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes, ni artículos prohibidos por la ley, a menos que se cuente con el permiso de las autoridades correspondientes;

II. Conservar en vigor sus licencias, pasaportes, visas y documentos que se requieran legalmente para el desempeño de su trabajo;

III. Presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados con la anticipación y en la forma que establezcan su contrato y el reglamento interior de trabajo, salvo causa justificada;

IV. Someterse, cuando menos dos veces al año, a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo;

V. Someterse a los adiestramientos que establezca el patrón, según las necesidades del servicio, a fin de conservar o incrementar su eficiencia para ascensos o utilización de equipo con nuevas características técnicas y operar éste al obtener la capacidad requerida;

VI. Planear, preparar y realizar cada vuelo, con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones dictadas o aprobadas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y por el patrón;

VII. Cerciorarse, antes de iniciar un viaje, de que la aeronave satisface los requisitos legales y reglamentarios, las condiciones necesarias de seguridad, y que ha sido debidamente equipada, aprovisionada y avituallada;

VIII. Observar las indicaciones técnicas que en materia de seguridad de tránsito aéreo boletine el patrón o dicten las autoridades respectivas en el aeropuerto base o en las estaciones foráneas;

IX. Dar aviso al patrón y, en su caso, a las autoridades competentes, utilizando los medios de comunicación más rápidos de que dispongan, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia, o cuando ocurra un accidente;

X. Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera;

XI. Tratándose de los pilotos al mando de la aeronave, anotar en la bitácora, con exactitud y bajo su responsabilidad, los datos exigidos por las disposiciones legales relativas y hacer, cuando proceda, la distribución del tiempo de servicio de los demás miembros de la tripulación;

XII. Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación que en relación con cada vuelo exijan las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables; y

XIII. Poner en conocimiento del patrón al terminar el vuelo, los defectos mecánicos o técnicos que adviertan o presuman existen en la aeronave.

Las obligaciones consignadas en las 13 fracciones de este precepto se reducen a seis:

1. Legalidad: II.
2. Puntualidad: III.
3. Seguridad de la nave: IV, VI, VII, VIII, IX y XIII.
4. Capacitación: V.
5. Organización y control: I, XI y XII.
6. Solidaridad: X.

Artículo 238. Cuando por cualquier causa un miembro de la tripulación técnica hubiese dejado de volar durante 21 días o más, el tripulante deberá someterse al adiestramiento correspondiente a la categoría que tenía en el momento de la suspensión y comprobar que posee la capacidad técnica y práctica requerida para el desempeño y reanudación de su trabajo, en los términos que establezca la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos.

Comentario

Con este precepto se trata de garantizar el máximo de seguridad y eficiencia en la prestación del servicio. Sin embargo, hubiera sido conveniente que si el legislador fija un mínimo de 21 días, señalara también un máximo, después del cual ya no se permitiera reanudar la relación.

Artículo 239. El escalafón de las tripulaciones aeronáuticas tomará en consideración:

- I. La capacidad técnica, física y mental del interesado, referida al equipo que corresponda al puesto de ascenso;
- II. La experiencia previa, determinada, según la especialidad, por las horas de vuelo registradas ante la autoridad competente o por las instrucciones y práctica en el caso de los tripulantes que no tengan obligación de registrar dichas horas de vuelo; y
- III. La antigüedad, en igualdad de condiciones.

Comentario

Los requisitos para el ascenso tienden siempre, más que a recompensar al trabajador por el tiempo de servicios, a optimizar el servicio y la seguridad.

Artículo 240. El tripulante interesado en una promoción de su especialidad, deberá sustentar y aprobar el programa de adiestramiento respectivo, y obtener la licencia requerida para cada especialidad por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Comentario

Esta forma de selección y ascenso es una medida preventiva de errores, accidentes y pérdidas económicas.

Artículo 241. En el caso de operación de equipo con características técnicas distintas del que se venía utilizando, el tripulante y el patrón fijarán las condiciones de trabajo.

Comentario

Es un principio de justicia social que, al variar la prestación del servicio, varíen las condiciones que la deben regir. Las nuevas condiciones quedarán sujetas al acuerdo entre las partes, siempre que no se violen los derechos del trabajador.

Artículo 242. Queda prohibido a los tripulantes:

- I.** Ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las veinticuatro horas anteriores a la iniciación de los vuelos que tengan asignados;
- II.** Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción de un especialista en medicina de aviación. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y
- III.** Ejecutar como tripulantes algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales de realizar vuelos al servicio de su patrón.

Comentario

La medicina de aviación es una rama que surge de la especialización del trabajo. A los médicos de aviación compete autorizar o prohibir el trabajo a un tripulante sujeto a tratamiento, ya que son los únicos capacitados para conocer los efectos de medicamentos en el trabajo aeronáutico.

No deben confundirse las obligaciones de los trabajadores con las prohibiciones: las obligaciones se encuentran consignadas en el artículo 237; las prohibiciones consisten en un no hacer y son el contenido del artículo 242. Ambas situaciones pueden dar lugar a la rescisión de la relación de trabajo.

Artículo 243. Es causa especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y

Comentario

El artículo 155 del Reglamento de Operación de Aeronaves Civiles (ROAC) faculta a la SCT a suspender a los pilotos cuya aeronave se accidenta, mientras se hace la investigación correspondiente.

La suspensión debe desaparecer al subsanarse las anomalías que la provocaron. Por tanto, cubiertos los requisitos, el trabajador debe reincorporarse al servicio.

Artículo 244. Son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo:

- I.** La cancelación o revocación definitiva de los documentos especificados en el artículo anterior;
- II.** Encontrarse el tripulante en estado de embriaguez, dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación del vuelo que tenga asignado o durante el transcurso del mismo;
- III.** Encontrarse el tripulante, en cualquier tiempo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes salvo lo dispuesto en el artículo 242, fracción II;
- IV.** La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías, en el desempeño de sus servicios;
- V.** La negativa del tripulante, sin causa justificada, a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, o iniciar o proseguir el servicio de vuelo que le haya sido asignado;
- VI.** La negativa del tripulante a cursar los programas de adiestramiento que según las necesidades del servicio establezca el patrón, cuando sean indispensables para conservar o incrementar su eficiencia, para ascensos o para operar equipo con nuevas características técnicas;
- VII.** La ejecución, en el desempeño del trabajo, por parte del tripulante, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros; y
- VIII.** El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 237 y la violación de la prohibición consignada en el artículo 242, fracción III.

Comentario

La ASPA acostumbra exigir en los contratos colectivos de trabajo que antes de la rescisión se practique una investigación, en la que se cite personalmente al piloto; sin embargo, a veces ocurre que la ASPA y los pilotos dificultan que se notifique que se procederá a una investigación.

Se confunden en esta norma los conceptos *rescisión* y *terminación* de la relación laboral: la rescisión debe operar cuando deja de cumplirse con alguna de las obligaciones propias de la relación; la terminación procede cuando ya no es posible prestar el servicio.

En realidad, las ocho fracciones de este artículo son causales de rescisión de la relación, o como sostiene Alberto Trueba Urbina –en su obra *Ley Federal del Trabajo* (Porrúa, 2001, pp. 134 y 135)– son causas de despido.

Artículo 245. La Autoridad Registral, previamente a la aprobación del reglamento interior de trabajo, recabará la opinión de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes a fin de que en el mismo se observen las disposiciones de la Ley de Vías Generales de Comunicaciones y sus reglamentos.

Comentario

El trabajo aeronáutico está sujeto a una reglamentación especial porque debe satisfacer dos necesidades: la prestación de un servicio público y la protección de sus trabajadores, por las condiciones especiales en que se realiza. Esto da lugar a la colaboración estrecha entre la SCT y la Autoridad Registral en la formulación y aceptación del reglamento interior del trabajo aeronáutico, que por su naturaleza debe satisfacer los requisitos de la LVGC y de la LFT.

Por otro lado, el reglamento es necesario porque, con base en su cumplimiento o incumplimiento, surgen las sanciones y causas de despido o rescisión, ascensos y estímulos.

La reforma sustituyó la “Junta Federal de Conciliación y Arbitraje” por la “Autoridad Registral”.

Artículo 245 bis. La existencia de un contrato colectivo de trabajo que abarque a la totalidad de trabajadores no será impedimento para que coexista con otro pacto sindical celebrado con un sindicato gremial de pilotos o sobrecargos, si la mayoría de los trabajadores de la misma profesión manifiestan su voto a favor del sindicato gremial.

El sindicato gremial que afilie pilotos o sobrecargos podrá demandar la titularidad de un contrato que abarque la totalidad de trabajadores, por lo que hace al gremio que represente. La pérdida de la mayoría declarada por los Tribunales, después de consultar a los trabajadores del gremio en disputa mediante voto personal, libre, directo y secreto, produce la pérdida de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Comentario

Se prevé la pluralidad de los sindicatos gremiales si hay mayoría gremial. También se regula quién puede demandar la titularidad del contrato colectivo en el caso de varios sindicatos gremiales. (Véase los artículos 388 y 389 de la LFT.)

CAPÍTULO V

TRABAJO FERROCARRILERO

Artículo 246. Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos.

Comentario

Nótese cómo a pesar de tratarse de la reglamentación de un trabajo especial, en el caso del trabajador ferrocarrilero basta que este sea mexicano, lo cual implica que puede ser mexicano por nacimiento o por naturalización (véase el artículo 30 constitucional), a diferencia del trabajador de buque o de nave aérea, que debe ser mexicano por nacimiento (artículos 189 y 216 de esta ley).

FERROCARRILEROS. REQUISITOS DE INGRESO, TÉRMINO PARA EXIGIR LOS.

Artículo 247. En los contratos colectivos se podrá determinar el personal de confianza, tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 9.

Comentario

Como todo trabajo, el ferrocarrilero también requiere la designación de trabajadores de confianza que asuman funciones de representación del patrón o bien de dirección, inspección, vigilancia o fiscalización.

El contrato colectivo de los ferrocarrileros reconoce y regula a los trabajadores de confianza. Al respecto, consúltense las jurisprudencias invocadas en el artículo 9 de esta ley y la que se consigna en el Título Sexto, dedicado a los trabajadores especiales, en particular su capítulo II, dedicado a los trabajadores de confianza.

FERROVIARIOS, REMOCIÓN DE LOS, DE UN PUESTO DE CONFIANZA AL DE BASE. IMPLICA SEPARACIÓN PARA EFECTOS DE LA PRESCRIPCIÓN.

Artículo 248. En los contratos colectivos se podrá estipular que los trabajadores trenistas presten sus servicios sobre la base de viajes en una sola o en dos direcciones.

Comentario

Se entiende por *viaje en una sola dirección* el viaje sencillo, y por *viaje en dos direcciones* el viaje redondo.

FERROCARRILEROS, SALARIOS POR VIAJES REDONDOS A LOS TRABAJADORES. • FERROCARRILEROS, JORNADA DE TRABAJO DE LOS. HORAS DE REPOSO.

Artículo 249. Cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo sólo podrá rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos. A falta de disposiciones expresas se estará a lo dispuesto en el artículo 161.

Comentario

La continuación de la relación laboral será sin perjuicio de que se apliquen al trabajador las sanciones disciplinarias correspondientes.

FERROCARRILEROS, JUBILADOS DE LOS. EL TIEMPO EXTRA NO INTEGRA EL MONTO DE LA PENSIÓN. • FERROCARRILEROS JUBILADOS DE SERVICIOS DE COCHES DORMITORIO, AUMENTO POR CONVENIO A LA PENSIÓN DE LOS. SÓLO COMPRENDE LA PARTE QUE CORRESPONDE DE PAGAR A LA EMPRESA Y NO AL MONTO TOTAL. • FERROCARRILEROS, JUBILACIÓN Y VACACIONES COMO INTEGRANTES DEL SALARIO PARA EL PAGO DE LA PENSIÓN. • FERROCARRILEROS, JUBILACIÓN DE LOS. TIENEN DERECHO A RECIBIR COMPLETA LA PENSIÓN POR AÑOS DE SERVICIO, AUNQUE GOCEN DE LA PENSIÓN POR INVALIDEZ DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

Artículo 250. No es causa de rescisión de las relaciones de trabajo ni de pérdida de los derechos, la circunstancia de que los trabajadores, por fuerza mayor, queden aislados de sus jefes, si continúan en sus puestos.

Si en las mismas condiciones los abandonan, volverán a ocuparlos al desaparecer las causas que motivaron el abandono. En estos casos, se harán previamente las investigaciones respectivas, con intervención de los representantes del sindicato y de la empresa, y si de ellas resulta responsabilidad a los trabajadores afectados, o se comprueba que voluntariamente descuidaron o perjudicaron los intereses de la empresa, serán separados de sus empleos. Los trabajadores que hayan ocupado los puestos abandonados tendrán la categoría de interinos, y al ser reinstalados los titulares continuarán trabajando en los empleos que tenían con anterioridad o en los que queden vacantes.

Comentario

En relación con el abandono del trabajo, para que proceda el despido se requiere una investigación. Al respecto, la SCJN ha emitido jurisprudencia:

INVESTIGACIÓN PREVIA AL DESPIDO, CUÁNDO DEBE INICIARSE LA.

Respecto del trabajador interino que ocupe una planta, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha dictado tesis:

FERROCARRILEROS, TRABAJADOR QUE OCUPA INDEBIDAMENTE UN PUESTO DE PLANTA HASTA CUANDO PUEDE SER RELEVADO.

Artículo 251. Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, aun cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos.

FERROCARRILEROS, INDEMNIZACIÓN POR REDUCCIÓN DE LOS. NO OPERANTE EN CASO DE APLICACIÓN DEL DERECHO DE PREFERENCIA.

Artículo 252. Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche.

Comentario

El trabajo ferrocarrilero es un servicio público y por eso, al igual que el trabajo aeronáutico, puede principiar a cualquier hora.

FERROCARRILEROS GUARDAVÍAS, TRABAJOS ININTERRUMPIDOS DE LOS. DESCANSO EN LA SEMANA MAYOR. • FERROCARRILEROS, PRIMA VACACIONAL DE LOS.

Artículo 253. No es violatorio del principio de igualdad de salario la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o ramales de diversa importancia.

Comentario

Esta norma es igual en el trabajo ferrocarrilero, aeronáutico y de buques.

Artículo 254. Queda prohibido a los trabajadores:

I. El consumo de bebidas embriagantes, y su tráfico durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena a la empresa;

II. El consumo de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

III. El tráfico de drogas enervantes.

Comentario

Esta norma entraña una obligación de no hacer, por lo que si el trabajador viola estas prohibiciones se hace acreedor al despido por causa justificada o, como también se denomina a esta situación, procede la rescisión de la relación laboral. (Véanse las ejecutorias y jurisprudencia invocadas en los artículos 47 y 135.)

Artículo 255. Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines; y

II. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada.

Comentario

Tanto las causas especiales de rescisión de la relación laboral como las prohibiciones que contiene el artículo 254 se consideran faltas de honradez o probidad, de acuerdo con el criterio jurisprudencial de la SCJN.

PROBIDAD U HONRADEZ, FALTA DE CONCEPTO.

Cuando se creó en la LFT el capítulo relativo a los trabajadores ferrocarrileros, por considerarse esta labor de naturaleza especial, la normativa se limitó a 10 artículos porque existía jurisprudencia al respecto. De acuerdo con esto, se transcriben las tesis y jurisprudencia emitidas en materia de: **a)** vigilancia; **b)** sanciones; **c)** derecho de escalafón; **d)** cambio de horario; **e)** transferencia; **f)** enfermedad profesional; **g)** muerte y primas, y **h)** comisiones mixtas.

FERROCARRILEROS. EMPLEADOS DE VIGILANCIA A QUIEN DEBE HACERSE EL PAGO DE LA HORA QUE PREVÉ LA CLÁUSULA 1340 DEL CONTRATO COLECTIVO. • FERROCARRILEROS, DESCUENTOS EN LOS SALARIOS DE LOS TRABAJADORES. • FERROCARRILEROS, SANCIONES ECONÓMICAS DISCIPLINARIAS A LOS. TÉRMINO PARA SU INVESTIGACIÓN. • FERROCARRILEROS, FORMA DE COMPUTAR LA ANTIGÜEDAD PARA EFECTOS ESCALAFONARIOS DE LOS. • FERROCARRILEROS, CAMBIO DE HORARIO Y PAGO DE TIEMPO EXTRA DE LOS. CARGA DE LA PRUEBA. • FERROCARRILEROS, TRANSFERENCIA DE LOS. • FERROCARRILEROS, ÚLCERA DUODENAL O ESTOMACAL, COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL DE LOS. •

**FERROCARRILEROS, PRIMA DE ANTIGÜEDAD POR MUERTE DEL TRABAJADOR. •
FERROCARRILEROS, FUNCIONES Y ALCANCES DE LAS DECISIONES DE LAS
COMISIONES MIXTAS.**

CAPÍTULO VI

TRABAJO DE AUTOTRANSPORTES

Comentario

Trabajo de autotransportes: resulta interesante advertir que los servicios de paquetería; pasajeros como Uber, etc., no están regulados y la tecnología ha facilitado no haya relación de trabajo entre quien presta el servicio y la empresa de Internet o de servicio telefónico que recibe solicitud y lo transmite al conductor que lo presta.

Artículo 256. Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo.

La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.

Comentario

El autotransporte es un servicio público y, por lo mismo, debe ser general, uniforme, continuo y permanente. El precepto es casuista y trata de abarcar todas las posibilidades que pueden presentarse. Esta casuística puede clasificarse en cuatro grandes clases, según se atienda a:

1. Lo que se transporta: **a)** pasajeros; **b)** carga y **c)** mixto.
2. Dónde se presta: **a)** foráneo y **b)** urbano.
3. El medio de que se vale: **a)** autobús; **b)** camión; **c)** camioneta, y **d)** automóvil.
4. Quién lo explota: **a)** propietarios y **b)** permisionarios.

Artículo 257. El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable.

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables.

No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría.

Comentario

En la determinación del salario, la ley también es casuista y trata de abarcar todas las posibles formas de pago a que puede dar lugar la realización de este trabajo. De acuerdo con esto:

1. El salario, como principio general, nunca debe ser inferior al mínimo.
2. Las unidades para fijarlo son cinco. Se pagará por: **a)** día; **b)** viaje; **c)** boletos vendidos; **d)** circuito; **e)** kilómetros recorridos.
3. La cantidad que se pague, con base en los criterios señalados, puede ser: **a)** fija; **b)** aleatoria.

La ley concede especial atención al salario que se percibe cuando la unidad que mide es el viaje, y sostiene el derecho del trabajador a recibir un aumento proporcional cuando el viaje se prolonga o retarda por causas ajenas al trabajador.

Esta postura es justa, sobre todo si se toma en cuenta que en caso de accidente o congestionamiento de tránsito que impida al trabajador continuar su viaje, el salario de ese día disminuirá, lo que le causaría un gran perjuicio.

Los tres últimos párrafos de este artículo solo repiten situaciones ya reguladas en el trabajo aeronáutico, de buques y ferrocarrilero, considerados también especiales.

HORAS EXTRA, TRABAJADORES DE AUTOTRANSPORTES, CASO EN QUE RESULTA IMPROCEDENTE EL PAGO DE.

Artículo 258. Para determinar el salario de los días de descanso se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis sesenta y seis por ciento.

Comentario

La cantidad del 16.66% que fija esta norma es el cálculo matemático hecho por expertos, cuando la cantidad que percibe el trabajador es aleatoria y corresponde al promedio de una semana de trabajo con este tipo de ingresos.

Artículo 259. Para determinar el monto del salario de los días de vacaciones y de las indemnizaciones, se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.

Comentario

Este precepto remite al párrafo segundo del artículo 89 de esta ley, que determina que cuando el salario es variable la percepción diaria se fijará con base en el promedio de los ingresos de los 30 días anteriores al nacimiento del derecho a la indemnización o a las vacaciones.

Este mismo párrafo contempla la posibilidad de un aumento en el salario, en cuyo caso el promedio se calculará partiendo del día en que se otorgó ese aumento.

Artículo 260. El propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley.

Comentario

No importa que la relación laboral se establezca entre el trabajador y el dueño del transporte o solo su permisionario, pues en ambos supuestos se crea una situación de subordinación, por lo que la responsabilidad lógicamente es subsidiaria, y así lo ha sostenido la SCJN en jurisprudencia que se puede aplicar por analogía a esta norma:

PATRÓN, EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACIÓN DE CONOCER LA CALIDAD JURÍDICA DE LA PERSONA DE SU.

Artículo 261. Queda prohibido a los trabajadores:

- I.** El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación;
- II.** Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y
- III.** Recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines.

Comentario

El trabajador de autotransportes tiene una serie de obligaciones de no hacer, que consigna este precepto.

La seguridad de lo que se transporta exige abstenerse de consumir bebidas alcohólicas, al igual que ocurre en el trabajo aeronáutico (artículo 242, fracción I).

La abstención desde 12 horas antes de la prestación del servicio debería exigirse también en el trabajo ferrocarrilero (artículo 254, fracción I).

El incumplimiento de estas obligaciones de no hacer da lugar al despido justificado, bajo la causal de faltas de probidad.

Artículo 262. Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I.** Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución;
- II.** Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo;
- III.** Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen;
- IV.** Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones de que dispongan. Si no es posible hacer las reparaciones, pero el vehículo puede continuar circulando, conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación; y
- V.** Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón.

Comentario

Toda prestación de un servicio exige del trabajador un mínimo de cuidado en el desarrollo de aquel; junto a este mínimo existen los requerimientos propios de cada trabajo. El de autotransporte exige como obligaciones ser atento con el usuario, cuidadoso con la carga y vigilar el buen estado y funcionamiento del vehículo a su cargo.

Estas obligaciones de hacer son siempre en función de garantizar la seguridad que se debe dar en todo servicio de transporte.

Artículo 263. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I.** En los transportes foráneos pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causa que no sea imputable a éstos;
- II.** Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general;
- III.** Dotar a los vehículos de la herramienta y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y

IV. Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Comentario

El desempeño de un trabajo implica molestias, pero no tiene por qué causar privaciones al trabajador o la merma de su salario. En atención a esto, el patrón debe cubrir los gastos de alimentación y hospedaje de sus trabajadores cuando el retraso del servicio sea por causa de fuerza mayor o caso fortuito.

Las fracciones II a IV son medidas de seguridad y preventivas tanto de retraso en el servicio como de accidentes.

Artículo 264. Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y

II. La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurren circunstancias justificadas.

Comentario

La fracción I es un incumplimiento de la obligación laboral. La fracción II se refiere sin duda alguna a una falta de probidad por disposición indebida de los ingresos a su cuidado.

PROBIDAD, FALTA DE. LA CONSTITUYE EL HECHO DE DISPONER DE BIENES DEL PATRÓN. • PROBIDAD, FALTA DE. DESTINAR EL TRABAJADOR VEHÍCULO DEL PATRÓN A FINES PARTICULARES LA CONSTITUYE.

CAPÍTULO VII

TRABAJO DE MANIOBRAS DE SERVICIO PÚBLICO EN ZONAS BAJO JURISDICCIÓN FEDERAL

Artículo 265. Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, pilotaje o practicafe, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexos.

Comentario

Este precepto considera las maniobras de servicio público en forma casuística y señala 12 supuestos. La realización de estas maniobras forma parte de la prestación de un servicio público.

Según Miguel Acosta Romero: *Servicio público es la actividad técnica encaminada a satisfacer necesidades colectivas, básicas o fundamentales, mediante prestaciones individualizadas, sujetas a un régimen de derecho público que determina los principios de regularidad, uniformidad, adecuación e igualdad. Esta actividad puede ser prestada por el Estado o por los particulares (Teoría general del Derecho administrativo, 3a. edición, Porrúa, 1979, p. 375).*

De acuerdo con esto y con el artículo 925 de esta ley, que enumera los servicios públicos, todos los supuestos que señala el artículo 265 como maniobras de servicios públicos quedan comprendidos dentro del servicio público de “comunicaciones y transportes”. (Véase el artículo 925.)

Por tanto, toda actividad semejante a las que describe el artículo 265 y que sea realizada en un medio de comunicación o transporte debe considerarse maniobra de servicio público, y debe aplicársele esta norma. Así, las normas de este capítulo se aplicarán al trabajo de buques, ferrocarriles, aeronáutico y de autotransporte, y más aún, estos preceptos se extienden a “los trabajos complementarios y conexos”, siempre que se presten en zonas bajo jurisdicción federal.

Cabe aclarar que *estibadores* y *alijadores* se consideran sinónimos, y que la ley enuncia ambos en atención a que el primero se usa en el puerto de Veracruz y el segundo en el puerto de Tampico (Mario de la Cueva, *op. cit.*, p. 489).

Artículo 266. En los contratos colectivos se determinarán las maniobras objeto de los mismos, distinguiéndose de las que correspondan a otros trabajadores.

Comentario

Esta es una norma abierta, que permite que en los contratos colectivos se regulen tanto los trabajos considerados maniobras del servicio público como otros trabajos que, aun ubicados dentro del servicio público, queden fuera de los supuestos de las maniobras.

Artículo 267. No podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciocho años.

Comentario

Esta prohibición obedece al hecho de considerar que el menor de 18 años aún no ha alcanzado el desarrollo físico que se requiere para efectuar los trabajos señalados en el artículo 265; además, este tipo de trabajo normalmente es realizado por personas cuya alimentación es deficiente, lo que podría retrasar su desarrollo físico.

Artículo 268. Son patrones las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales, y demás personas que ordenen los trabajos.

Comentario

La esencia de este artículo es el principio de subordinación. Toda persona que ordena un trabajo y es obedecida crea implícitamente una relación laboral y debe ser responsable de sus actos.

El precepto responsabiliza de la relación laboral a las personas morales (empresas navieras y de maniobras) y a las personas físicas, a las que enuncia en forma casuista; se atribuye la calidad de patrón a toda persona que ordene el trabajo.

Artículo 269. Las personas a que se refiere el artículo anterior, que en forma conjunta ordenen los trabajos comprendidos en este capítulo, son solidariamente responsables por los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores, por los trabajos realizados.

Comentario

Para que se dé la responsabilidad solidaria es necesario que haya órdenes conjuntas, pues si se emiten individualmente la responsabilidad recaerá solo sobre quien dio la orden.

Artículo 270. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquiera otra manera.

Si intervienen varios trabajadores en una maniobra, el salario se distribuirá entre ellos de conformidad con sus categorías y en la proporción en que participen.

Comentario

Se introduce aquí una nueva forma de determinar el salario: el peso del bulto.

Artículo 271. El salario se pagará directamente al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 100.

El pago hecho a organizaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o a intermediarios, para que a su vez hagan el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patrones.

Comentario

La responsabilidad del patrón por el salario del trabajador solo se extingue con el pago.

Artículo 272. Los trabajadores tienen derecho a que el salario diario se aumente en un dieciséis sesenta y seis por ciento como salario del día de descanso.

Asimismo, se aumentará el salario diario, en la proporción que corresponda, para el pago de vacaciones.

Comentario

El trabajo de maniobras de servicio público es intermitente, por lo que para fijarlo se siguió la regla aplicada al trabajo de autotransporte (artículo 258). Se pagará al trabajador un 16.66% más sobre el salario de cada maniobra.

Artículo 273. En la determinación de la antigüedad de los trabajadores, y del orden en que deben ser utilizados sus servicios, se observarán las normas siguientes:

I. La antigüedad se computará a partir de la fecha en que principió el trabajador a prestar sus servicios al patrón;

II. En los contratos colectivos podrá establecerse la antigüedad de cada trabajador. El trabajador inconforme podrá solicitar al Tribunal que rectifique su antigüedad. Si no existen contratos colectivos o falta en ellos la determinación, la antigüedad se fijará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 158; y

III. La distribución del trabajo se hará de conformidad con la antigüedad que corresponda a cada trabajador. En los contratos colectivos se determinarán las modalidades que se estime conveniente para la distribución del trabajo.

Comentario

A pesar de que el trabajo de maniobra sea intermitente, el trabajador tiene derecho a que se le reconozca su antigüedad.

La antigüedad es un derecho que asume una modalidad especial en este trabajo de naturaleza intermitente; el trabajador más antiguo tiene derecho a ser preferido sobre el más reciente. Aquí se aplica el principio jurídico de *primero en tiempo, primero en derecho*. La antigüedad se puede fijar en el contrato colectivo, pero siempre con base en las reglas de esta norma.

Siempre le quedará al trabajador el recurso de inconformarse ante el tribunal (ya no ante la Junta de Conciliación y Arbitraje).

Artículo 274. Los sindicatos proporcionarán a los patrones una lista pormenorizada que contenga el nombre y la categoría de los trabajadores que deben realizar las maniobras, en cada caso.

Comentario

Esta norma tiene por objeto crear un control sobre los trabajadores que han de prestar el servicio y evitar con ello la explotación del sindicato sobre el trabajador al que el lenguaje laboral denomina *cuije*.

Artículo 275. Los trabajadores no pueden hacerse substituir en la prestación del servicio. Si se quebranta esta prohibición, el sustituto tiene derecho a que se le pague la totalidad del salario que corresponda al trabajo desempeñado y a que el pago se haga de conformidad con lo dispuesto en el artículo 100.

Comentario

El trabajador contratado debe prestar el servicio personalmente. Con esta medida la ley pretende evitar la explotación del *cuije*, que es como se nombra a quien realmente presta el servicio y que es contratado por el trabajador que debía prestarlo; este paga al *cuije* una mínima cantidad y se queda con el resto del salario.

Por esto la ley, en su afán de proteger a quien realmente trabaja, exige que al trabajador sustituto se le pague la totalidad del salario.

Artículo 276. Para el pago de indemnizaciones en los casos de riesgos de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. Si el riesgo produce incapacidad, el pago se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 483;

II. El patrón bajo cuya autoridad se prestó el trabajo, será responsable de los accidentes de trabajo; y

III. Si se trata de enfermedades de trabajo, cada patrón que hubiese utilizado los servicios del trabajador durante 90 días, por lo menos, en los tres años anteriores a la fecha en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, contribuirá en la proporción en que hubiese utilizado los servicios.

El trabajador podrá ejercitar la acción de pago de la indemnización contra cualquiera de los patrones a que se refiere el párrafo anterior, pero el demandado podrá llamar a juicio a los demás o repetir contra ellos.

Comentario

El concepto *riesgo de trabajo* es muy amplio y constituye el género que comprende las especies de accidente y enfermedad de trabajo. (Véase el artículo 473.)

El *riesgo* es una situación de peligro en que se encuentra el trabajador por el desempeño de su labor; es una situación de exposición continua que, al pasar de potencial a real, puede provocar incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total o la muerte.

La fracción I hace referencia a la *incapacidad* sin importar el grado; en todo caso, la indemnización se pagará al trabajador mientras la incapacidad no sea mental; en caso contrario se le pagará al encargado de su cuidado que, de acuerdo con el artículo 501, serán el cónyuge, los descendientes, los ascendientes o quienes dependieran económicamente del trabajador, en ese orden.

La fracción II se refiere al *accidente de trabajo*, cuya característica fundamental reside en que se produce repentinamente, en ejercicio y con motivo del trabajo y, por tanto, es lógico que el patrón sea responsable.

La fracción III trata de las *enfermedades de trabajo*, y dado que estas requieren una exposición continua al agente patógeno, más un periodo de gestación, se atribuye responsabilidad a todo patrón que haya contratado al trabajador en cuestión durante los tres años anteriores a la adquisición de la enfermedad, en un periodo de por lo menos 90 días. En general, se considera a estos plazos como mínimos suficientes para adquirir una enfermedad de trabajo.

Si se laboró para varios patrones, es difícil que el trabajador demande a todos, por lo que la ley lo autoriza a elegir a cualquiera de ellos y ejercitar la acción contra él. Aunque los patrones sean independientes entre sí, la ley crea, de esta forma, una obligación solidaria entre ellos.

Artículo 277. En los contratos colectivos podrá estipularse que los patrones cubran un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo. En los estatutos del sindicato o en un reglamento especial aprobado por la asamblea, se determinarán los requisitos para el otorgamiento de las pensiones.

Las cantidades correspondientes se entregarán por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social y en caso de que éste no acepte, a la institución bancaria que se señale en el contrato colectivo. La institución cubrirá las pensiones previa aprobación del Tribunal.

Comentario

La ley deja al contrato colectivo la creación de un fondo de jubilación por vejez o invalidez de origen natural para los trabajadores.

La reforma sustituyó “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”.

Artículo 278. En los contratos colectivos podrá estipularse la constitución de un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías. La cantidad correspondiente se entregará a la institución bancaria nacional que se señale en el contrato colectivo, la que cubrirá los pagos correspondientes por convenio entre el sindicato y el patrón, o mediante resolución del Tribunal.

Alcanzado el monto del fondo, no se harán nuevas aportaciones, salvo para reponer las cantidades que se paguen.

Comentario

Esta norma trata de proteger las averías y pérdidas que sufre el usuario del servicio. La cuota debe ser cubierta por el patrón y el sindicato.

La reforma sustituyó “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”.

CAPÍTULO VIII

TRABAJADORES DEL CAMPO

Artículo 279. Trabajadores del campo son los que ejecutan las labores propias de las explotaciones agrícolas, ganaderas, acuícolas, forestales o mixtas, al servicio de un patrón.

Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta ley.

Los trabajadores del campo pueden ser permanentes, eventuales o estacionales.

Comentario

La explotación del campo, al igual que cualquier rama de la producción, requiere el empleo de trabajadores; esto llevó a crear un capítulo especial para el trabajador agrícola, ganadero o forestal, que realiza un trabajo personal subordinado. Por el medio en que lo efectúa necesita una regulación diferente, pues si bien las necesidades fundamentales del trabajador del campo son similares a las del trabajador de la ciudad, la forma de satisfacerlas es distinta y eso ha llevado a crear una serie de obligaciones especiales para el patrón.

También contempla este artículo la posibilidad de la explotación forestal en forma industrial, sin que ello implique que quien lo realice deja de ser trabajador del campo.

Nótese que se extienden a este capítulo las labores propias de las explotaciones y no nada más las habituales de la agricultura, etc. También se incluyen en forma expresa las explotaciones acuícolas o mixtas, es decir, varias de las actividades anteriormente citadas.

Artículo 279 Bis. Trabajador eventual del campo es aquél que, sin ser permanente ni estacional, desempeña actividades ocasionales en el medio rural, que pueden ser por obra y tiempo determinado, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley.

Artículo 279 Ter. Los trabajadores estacionales del campo o jornaleros son aquellas personas físicas que son contratadas para laborar en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año, para realizar actividades relacionadas o que van desde la preparación de la tierra, hasta la preparación de los productos para su primera enajenación, ya sea que sean producidos a cielo abierto, en invernadero o de alguna otra manera protegidos, sin que se afecte su estado natural; así como otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal, acuícola o mixta. Puede ser contratada por uno o más patrones durante un año, por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón.

No se considerarán trabajadores estacionales del campo, los que laboren en empresas agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas que adquieran productos del campo, para realizar actividades de empaque, re empaque, exposición, venta o para su transformación a través de algún proceso que modifique su estado natural.

Artículo 279 quáter. El patrón llevará un padrón especial de los trabajadores contratados por estacionalidades, para registrar la acumulación de éstas a fin de establecer la antigüedad en el trabajo y, con base en la suma de éstas, calcular las prestaciones y derechos derivados del tiempo sumado de trabajo.

Comentario

Este artículo reconoce lo que también se ha manejado como *trabajadores de planta temporales* en diversas actividades y no solo del campo, sino asimismo en algunas industrias o comercios con temporadas altas y bajas. Se ha reconocido el derecho de tener planta temporal y ahora se establece la obligación patronal de registrar los días o jornadas trabajadas y pagar las correspondientes prestaciones de ley o contractuales en proporción a los días trabajados.

Artículo 280. El trabajador estacional o eventual del campo que labore en forma continua por un periodo mayor a veintisiete semanas para un patrón, tiene a su favor la presunción de ser trabajador permanente.

El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales y estacionales que contrate cada año y exhibirlo ante las autoridades del trabajo cuando sea requerido para ello.

Al final de la estación o del ciclo agrícola, el patrón deberá pagar al trabajador las partes proporcionales que correspondan por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación a la que tenga derecho, y deberá entregar una constancia a cada trabajador en la que se señalen los días laborados y los salarios totales devengados.

Comentario

La ley quiere hacer positivos en el trabajo del campo los principios fundamentales del Derecho del trabajo:

1. La estabilidad.
2. La duración indeterminada de la relación de trabajo.

Con esto se quiere combatir la supuesta eventualidad del trabajo del campo, ya que si bien es cierto que este –en especial el de la agricultura– no es constante, también lo es que esa situación es cíclica; esto significa que hay un periodo de trabajo y uno de espera, para retornar a otro de trabajo. De esta situación derivó el principio de que un trabajo aparentemente eventual se convierte en una relación de trabajo indeterminada cuando constituye una necesidad permanente de la empresa.

Con esto se configura el trabajador de temporada que, por satisfacer una necesidad permanente y no accidental, dio lugar al trabajador de planta de temporada.

Artículo 280 Bis. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de las y los trabajadores del campo debiendo tomar en consideración, entre otras las circunstancias siguientes:

- I. La naturaleza, cantidad y calidad de los trabajos;
- II. El desgaste físico ocasionado por las condiciones del trabajo, y

III. Los salarios y prestaciones percibidas por los trabajadores de establecimientos y empresas dedicadas a la producción de productos agrícolas.

Comentario

Como se ve, se crea la obligación de fijar salarios mínimos profesionales para las personas trabajadoras del campo.

Artículo 281. Cuando existan contratos de arrendamiento, el propietario del predio es solidariamente responsable con el arrendatario, si éste no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Si existieren contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcero serán solidariamente responsables.

Comentario

Hay aquí dos posibilidades de responsabilidad solidaria del propietario:

1. Cuando el arrendatario carece de los medios para responder de sus obligaciones ante sus trabajadores; pero si tiene elementos, desaparece la responsabilidad solidaria.
2. Cuando hay contrato de aparcería.

La aparcería rural comprende la aparcería agrícola y la de ganados (artículo 2739, Código Civil Federal, CCF). La *aparcería agrícola* tiene lugar cuando una persona da a otra un predio rústico para que lo cultive, a fin de repartirse los frutos en la forma en que convengan, o a falta de convenio, conforme a las costumbres del lugar, en el entendido de que al aparcero nunca podrá corresponderle por su trabajo menos del 40% de la cosecha (artículo 2741, CCF).

La *aparcería de ganados* tiene lugar cuando una persona da a otra cierto número de animales a fin de que los cuide y alimente, con objeto de repartirse los frutos en la proporción que convenga (artículo 2752, CCF).

De acuerdo con la naturaleza y las clases del contrato de aparcería, es correcto y lógico que la ley obligue solidariamente al dueño del predio o del ganado sujetos al contrato mencionado.

Artículo 282. Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y demás relativos de esta Ley.

Comentario

Si bien es cierto que el artículo 21 de la LFT establece que se presume la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe, es preferible, para protección de ambas partes de la relación, la celebración del mismo por escrito, como lo exige el artículo 282, y cumpliendo con los requisitos que señala el artículo 25.

El Derecho debe tener como función primordial prevenir conflictos, y celebrar contratos por escrito es una forma de evitar futuros problemas.

Artículo 283. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en periodos de tiempo que no excedan de una semana;

II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, con agua potable, dotadas de piso firme y proporcionales al número de familiares o dependientes económicos que los acompañen y, en su caso, un predio individual o colectivo, para la cría de animales de corral;

III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes;

IV. Proporcionar a los trabajadores agua potable y servicios sanitarios durante la jornada de trabajo;

V. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación, así como los antidotos necesarios, a fin de proporcionar primeros auxilios a los trabajadores, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen, así como adiestrar personal que los preste;

VI. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares que los acompañen asistencia médica o trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;

VII. Proporcionar gratuitamente al trabajador, a sus familiares o dependientes económicos que los acompañen medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región y pagar a los trabajadores que resulten incapacitados, el setenta y cinco por ciento de los salarios hasta por noventa días. Los trabajadores estacionales disfrutarán de esta prestación por el tiempo que dure la relación laboral.

Los trabajadores estacionales también deberán contar con un seguro de vida para sus traslados desde sus lugares de origen a los centros de trabajo y posteriormente a su retorno;

VIII. Permitir a los trabajadores dentro del predio:

a) Tomar en los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral.

b) La caza y la pesca, para usos propios, de conformidad con las disposiciones que determinan las Leyes.

c) El libre tránsito por los caminos y veredas establecidos, siempre que no sea en perjuicio de los sembrados y cultivos.

d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales.

IX. Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores;

X. Fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares.

El Estado garantizará en todo momento, el acceso a la educación básica de los hijos de los trabajadores estacionales del campo o jornaleros. La Secretaría de Educación Pública, reconocerá los estudios que en un mismo ciclo escolar, realicen los hijos de los trabajadores estacionales del campo o jornaleros tanto en sus lugares de origen como en sus centros de trabajo;

XI. Proporcionar a los trabajadores en forma gratuita, transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa. El patrón podrá emplear sus propios medios o pagar el servicio para que el trabajador haga uso de un transporte público adecuado;

XII. Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español; y

XIII. Brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores.

XIV. Impartirles capacitación en el trabajo para el uso de los medios y equipos de seguridad y protección para el trabajo.

Comentario

Es en las obligaciones especiales donde se percibe con mayor claridad la necesidad de una reglamentación especial para determinados trabajos.

El salario del campo se debe cubrir semanalmente, a diferencia de trabajos que requieren mayor preparación, como el aeronáutico. El pago semanal es una protección contra el derroche que un trabajador podría hacer de su salario, con el concomitante daño para quienes dependen económicamente de él. Por este riesgo la ley exige que el pago sea en periodos tan cortos.

El pago por semana es la regla y, por tanto, no es una obligación especial la que contiene la fracción I.

El contenido de la fracción II comprende dos obligaciones: una general, proporcionar habitación al trabajador; y una especial, consistente en dar un terreno contiguo para la cría de animales de corral. La reforma añadió *con agua potable, dotadas de piso firme* a las características de las habitaciones.

La fracción IV es una obligación de todo patrón y está en íntima relación con las fracciones V y VI. Si el número de trabajadores excede de 100, debe instalarse una enfermería con todo lo necesario para situaciones de emergencia.

La fracción V se limita a remitirse a la fracción II del artículo 504. En realidad debería remitirse solo al artículo y abstenerse de señalar límites, ya que puede ocurrir que el número de trabajadores sea de 300 y aun más.

Todas las obligaciones de este artículo son de parte del patrón. De hecho, se amplían las obligaciones a cargo de los patrones. Véanse, por ejemplo, las fracciones VIII, X, XI, XII y XIII. La reforma adicionó la fracción XIV.

Artículo 284. Queda prohibido a los patrones:

- I.** Permitir la entrada a vendedores de bebidas embriagantes;
- II.** Impedir la entrada a los vendedores de mercancías o cobrarles alguna cuota; y
- III.** Impedir a los trabajadores la crianza de animales de corral en el predio individual o colectivo destinado a tal fin, a menos que ésta perjudique los cultivos o cualquier otra actividad que se realice en las propias instalaciones del centro de trabajo.

Comentario

Toda prohibición dirigida al patrón contiene una obligación de no hacer, de abstenerse de realizar una conducta que pueda dar lugar a una molestia o un daño al trabajador.

Es conveniente hacer notar que la reglamentación especial de los trabajadores del campo es totalmente protectora y unilateral, ya que no señala las obligaciones y prohibiciones a cargo del trabajador.

CAPÍTULO IX

AGENTES DE COMERCIO Y OTROS SEMEJANTES

Artículo 285. Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

Comentario

Este capítulo, que considera trabajadores a los agentes de comercio, es el resultado de las transformaciones culturales, económicas y sociales de los estados, y de la actividad de sus miembros.

Los agentes de comercio fueron en su inicio regulados por el Código de Comercio (Cco), pero en el momento en que su actividad dejó de ser independiente y, por contrato de mandato, devino una relación personal de subordinación y permanente, dejó el ámbito mercantil y se trasladó al laboral. Sin embargo, el agente de comercio que al prestar el servicio no reúna los elementos de subordinación personal y permanencia, quedará fuera de la ley laboral y seguirá rigiéndose por la ley mercantil.

La ley señala seis supuestos dentro del rubro de agentes de comercio, pero su protección se extiende a trabajos análogos.

No se advierte ningún cambio respecto del artículo relativo anterior a la reforma de la ley. Tan solo se reitera que este artículo permite expresamente la pluralidad de patrones para uno o varios agentes de comercio.

TRABAJO, CONTRATO DE, SUS DIFERENCIAS CON LA COMISIÓN MERCANTIL. TESIS RELACIONADAS. • COMISIÓN MERCANTIL. FACTORES Y DEPENDIENTES. • COMISIÓN MERCANTIL, CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE. • AGENTE DE COMERCIO Y DE SEGUROS, RELACIÓN LABORAL. • COMISIONISTAS. CORRESPONDE A LA JUNTA CALIFICAR LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS QUE PRESTAN.

Artículo 286. El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.

Comentario

El salario del agente de comercio es mediante el pago de una comisión; por eso el precepto utiliza indistintamente los conceptos *salario* o *comisión*.

El salario o comisión asume cuatro posibilidades:

1. Pago de una prima sobre la mercancía vendida.

2. Sobre el pago inicial.
3. Sobre los pagos periódicos.
4. Sobre dos o los tres aspectos anteriores.

Mario de la Cueva dice que *el salario como prima consiste en un porcentaje que se fijará convencionalmente sobre cada una de las operaciones que lleve a cabo el trabajador* (ibidem, p. 518).

Artículo 287. Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

- I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base; y
- II. Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.

Comentario

La prima única generalmente se da en operaciones de contado, aunque puede presentarse también en las operaciones de vencimiento periódico.

Las primas sobre pagos periódicos se presentan siempre en las operaciones en abonos o a plazos.

Artículo 288. Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.

Comentario

Este artículo está íntimamente relacionado con el anterior. Si la operación queda sin efecto, el trabajador tiene derecho a percibir la prima única; si la operación se celebró a plazos, el trabajador solo percibirá las primas de los pagos que se cubran.

Artículo 289. Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

Comentario

Para fijar el salario diario se toma como base un año, en atención a que este tipo de trabajo está sujeto a muchas variaciones, y en especial a que algunos meses del año son más propicios que otros para la celebración de estas operaciones.

Artículo 290. Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento.

Comentario

Este precepto está acorde con el principio de que, por ser la relación de trabajo un acuerdo de voluntades, no se puede modificar de manera unilateral.

LUGAR DE DESEMPEÑO DEL TRABAJO, CAMBIO INOPERANTE DEL, POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL PATRÓN.

Artículo 291. Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurran circunstancias justificativas.

Comentario

Este precepto es similar a la fracción ii del artículo 264, que se refiere al trabajo de autotransporte. En ambos la disminución del volumen de ingresos del patrón es una causa especial de rescisión, pero la situación es distinta en cada uno: en el supuesto del artículo 264 se puede invocar falta de probidad del trabajador, pues al disminuir el volumen de ingresos en ese tipo de trabajo es factible concluir que el trabajador los está sustrayendo.

En cuanto a los agentes de comercio, la baja de ingresos puede deberse a que haya una temporada mala para este tipo de negocios, en cuyo caso no procedería la rescisión, o bien a que el trabajador estuviera descuidando o realizando indebidamente su labor, en cuya situación sí operaría la rescisión de la relación de trabajo.

CAPÍTULO X

DEPORTISTAS PROFESIONALES

La reglamentación jurídica del deporte y del deportista como trabajador se hizo necesaria cuando los eventos deportivos se convirtieron en espectáculos populares con un alto potencial lucrativo.

Artículo 292. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes.

Comentario

En general, este capítulo se vio precedido por el Primer Congreso Internacional de Derecho del Deporte, realizado en 1968 en la Ciudad de México, y en el que tuvieron una participación muy destacada Enrique Álvarez del Castillo y otros eminentes juristas. De este congreso nació la proposición para incluir en la LFT a los deportistas profesionales.

Nótese que la expresión “otros semejantes” permite que los trabajadores sujetos a esa relación aumenten a medida que crecen los deportes y haya profesionales que presten servicios en una empresa o varias empresas. En cualquier caso es necesario el elemento de subordinación.

Llama la atención que no se haya incluido en forma expresa el caso de los toreros, quienes, sin ser deportistas, se encuentran en una situación semejante.

Siempre que un jugador se presente en público dentro de un club deberá ser considerado sujeto de una relación de trabajo (Mario de la Cueva, *ibidem*, p. 524).

Artículo 293. Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado.

Comentario

Mediante este precepto se trata de dar a la relación laboral un sentido de estabilidad, cuando en el contrato no se estipula el tiempo de duración de la relación de trabajo.

SALARIOS CAÍDOS, PERIODO POR EL CUAL DEBEN CUBRIRSE LOS, EN EL CASO DE DEPORTISTAS CONTRATADOS POR TEMPORADAS.

Artículo 294. El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.

Comentario

Es común que, además del salario, algunos deportistas profesionales reciban primas por partidos ganados o superación, según señala Miguel Cantón Moller en su libro *Los trabajos especiales en la ley laboral mexicana* (Cárdenas Editor, 1977), y que dicha prima forme parte del salario en los términos de los artículos 84 y 89 de esta ley.

En los deportes resulta inaplicable el principio de *A trabajo igual, salario igual*, debido a que en la contratación se toman en cuenta las características personales de cada jugador y no hay dos iguales.

Artículo 295. Los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otra empresa o club, sin su consentimiento.

Comentario

La transferencia a otra empresa contemplada en este artículo es diferente de lo que prevé el artículo 41 sobre sustitución patronal. Es decir, no se requiere consentimiento de los deportistas profesionales en el caso de una sustitución patronal por venta de los activos de la empresa (como cuando el equipo de futbol Atlante fue adquirido por el IMSS), pero sí se requiere su consentimiento para ingresar en otra empresa o club, ya que de lo contrario se estaría alterando el contrato de trabajo en forma unilateral.

Artículo 296. La prima por transferencia de jugadores se sujetará a las normas siguientes:

- I.** La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que la contengan;
- II.** El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y se tomarán en consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club; y
- III.** La participación del deportista profesional en la prima será de un veinticinco por ciento, por lo menos. Si el porcentaje fijado es inferior al cincuenta por ciento, se aumentará en un cinco por ciento por cada año de servicios, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos.

Comentario

La prima de transferencia consiste en el precio de venta de un jugador. La venta de un deportista es una idea inaceptable para el Derecho y, sin embargo, es un concepto

tradicional en el deporte.

En opinión de Mario de la Cueva (*op. cit.*), este artículo trata de establecer un equilibrio entre los intereses del jugador y los del club que lo formó.

Artículo 297. No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores.

Comentario

Dar al trabajador deportista un salario distinto por el mismo trabajo, con base en la categoría del club y la importancia del torneo, es una excepción al principio de igualdad de salarios que se ha convertido en una regla de los trabajos especiales, como ya se vio en los ámbitos marítimo, aeronáutico y ferrocarrilero.

Artículo 298. Los deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I.** Someterse a la disciplina de la empresa o club;
- II.** Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalados por la empresa o club y concentrarse para los eventos o funciones;
- III.** Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o club; y
- IV.** Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes.

Comentario

Estas obligaciones del deportista, que la ley califica como especiales, corresponden a las necesidades de disciplina, entrenamiento y control de los jugadores, con el fin de que los equipos cumplan su función. Con base en estos aspectos se argumentó que el deportista profesional era un trabajador, ya que había entre él y la empresa una relación en la que el jugador realizaba una actividad personal y subordinada que lo constreñía y lo colocaba en la misma situación que un trabajador.

Artículo 299. Queda prohibido a los deportistas profesionales todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros y a los jugadores contrincantes.

En los deportes que impliquen una contienda personal, los contendientes deberán abstenerse de todo acto prohibido por los reglamentos.

Artículo 300. Son obligaciones especiales de los patrones:

- I. Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos; y
- II. Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. No es aplicable a los deportistas profesionales la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 71.

Comentario

El deporte profesional requiere jugadores que mantengan óptimas condiciones de salud, pero además estos precisan de una especial condición física que el médico debe vigilar, con el fin de evitar esfuerzos excesivos y las concomitantes lesiones físicas irreversibles.

Respecto de la fracción II, el deporte profesional es un espectáculo que tiene por objeto proporcionar solaz al público; por tanto, el día normal para realizarlo solía ser el domingo, ya que de ofrecerse entre semana el público sería reducido y la ganancia mínima. En atención a esto, se suprimió la obligación del patrón del pago de la prima dominical.

Artículo 301. Queda prohibido a los patrones exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida.

Comentario

Pese a esta prohibición, es sabido que el patrón del trabajador deportista suele ejercer presiones u ofrecer premios especiales con el fin de que el jugador realice un esfuerzo excepcional y alcance el triunfo.

Artículo 302. Las sanciones a los deportistas profesionales se aplicarán de conformidad con los reglamentos a que se refiere el artículo 298, fracción IV.

Artículo 303. Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo;

- I. La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y
- II. La pérdida de facultades.

Comentario

Este artículo prevé en la fracción I una causa de rescisión, y en la fracción II, una causa de terminación, pues la primera nace de un incumplimiento voluntario y la segunda, de una causa ajena. La fracción II debería ser más específica para poder definir si cualquier pérdida de facultades justifica la terminación o solo la pérdida en grado importante.

Miguel Cantón Moller (ídem) observa acertadamente la dificultad práctica que han tenido los futbolistas profesionales para sindicalizarse, obtener la firma de contratos colectivos y, en su caso, ejercer el derecho de huelga, por situaciones de hecho, mas no de Derecho.

La regulación y protección del deportista profesional es reciente y ha despertado un gran interés en diversas ramas del conocimiento; al efecto, existe ya una medicina del deporte y una psicología del deportista.

De la misma forma que se han creado normas especiales del trabajo para los ferrocarrileros, los trabajadores aeronáuticos, los de autotransportes y los de buques, posiblemente se llegue a regular por separado a los trabajadores de los distintos deportes.

CAPÍTULO XI

TRABAJADORES ACTORES Y MÚSICOS

Artículo 304. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Comentario

Son dos los sujetos de esta relación de trabajo: el actor y el músico. Tradicionalmente, sus relaciones de trabajo se rigieron por el contrato civil de prestación de servicios profesionales.

Este artículo, en forma enunciativa, determina el trabajo del actor y del músico por el lugar donde se realiza, y se abstiene de caracterizarlo por su naturaleza.

Con frecuencia se ha visto que los músicos celebran contratos colectivos mediante sus sindicatos, y en caso de huelga estos dejan a salvo los derechos de terceros, es decir, que se circunscriben a la pista o estudio en que realizan su labor.

En este trabajo no procede la prórroga del contrato, aunque persista la materia del trabajo, ya que, en realidad, la prórroga del contrato de estos trabajadores y el monto de su salario dependerán del éxito; por tanto, si un actor o un músico no entusiasman al público, el patrón tendrá que dar por terminada la relación laboral.

Artículo 305. Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

No es aplicable la disposición contenida en el artículo 39.

Comentario

El trabajo del músico y el del actor dependen principalmente del éxito, que a su vez está determinado por multitud de factores. Esto hace que sea un trabajo inestable por naturaleza; sin embargo, la ley contempla los cinco supuestos de contratación señalados en este artículo, de acuerdo con el tiempo que tengan que prestar sus servicios.

Artículo 306. El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

Comentario

Si bien la relación de trabajo se puede celebrar por tiempo indeterminado, el salario siempre debe señalarse concretamente. Por tanto, el contrato debe señalar la unidad de tiempo que ha de servir de base para establecer el salario.

Artículo 307. No es violatoria del principio de igualdad de salario, la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores y músicos.

Comentario

El trabajo del actor y el del músico son los que más se prestan para individualizar el salario, ya que en ambas manifestaciones artísticas es determinante la personalidad del trabajador, elemento subjetivo. Íntimamente relacionado con este factor está el factor objetivo consistente en la categoría de la función, ya que una actuación realizada en el Palacio de Bellas Artes es en absoluto distinta a una efectuada en el Auditorio Nacional, aun cuando se presente el mismo espectáculo. En el primer lugar se dan funciones de gala, en tanto que en el segundo son populares y la percepción económica es, desde luego, diferente.

Artículo 308. Para la prestación de servicios de los trabajadores actores o músicos fuera de la República, se observarán, además de las normas contenidas en el artículo 28, las disposiciones siguientes:

- I. Deberá hacerse un anticipo del salario por el tiempo contratado de un veinticinco por ciento, por lo menos; y
- II. Deberá garantizarse el pasaje de ida y regreso.

Comentario

Este artículo pretende una aplicación extraterritorial que resulta inoperante. Consúltese el comentario al artículo 28.

Artículo 309. La prestación de servicios dentro de la República, en lugar diverso de la residencia del trabajador actor o músico, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo anterior, en lo que sean aplicables.

Comentario

En muchas ocasiones, en especial cuando se trata de actores o músicos que se inician, o por lo contrario, que están declinando, se contrata solo por el pago de los gastos del viaje o con estos y un salario ínfimo.

Artículo 310. Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores actores y músicos camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local donde se preste el servicio.

Comentario

Este tipo de trabajo por lo general requiere un camerino no solo para que el trabajador cambie su vestuario, sino también para descansar entre función y función, ya que la brevedad del tiempo que normalmente media entre estas le impide tomar el descanso en su domicilio.

La regulación de este trabajo, considerado especial por la ley, es muy deficiente, ya que no señala el tiempo ni el lugar de pago del salario, ni el tipo de moneda, y esto es importante, en especial cuando el trabajador realiza giras, pues si bien es cierto que remite al artículo 28, puede ocurrir que la norma sea inaplicable, sobre todo si la gira consiste en dar un reducido número de funciones en distintos países.

Se considera que si por analogía se aplicara el artículo 28, por la misma razón son aplicables las normas de los demás trabajos especiales.

CAPÍTULO XII

TRABAJO A DOMICILIO

Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se registrará por las disposiciones generales de esta Ley.

Comentario

Este artículo pugna con la idea de subordinación jurídica, característica de la relación, y deja en pie el requisito abandonado de la acción laboral: la dependencia económica. Es decir, un trabajador a domicilio no tiene una subordinación jurídica clara, aunque conserva la dependencia económica.

Lo que hace todavía más confusa y difícil la caracterización de un trabajo a domicilio es la posibilidad de tener simultáneamente varios patrones sin perder sus derechos, según dispone el artículo 315.

Nótese que también ahora se considera trabajador a domicilio al que realice sus labores a distancia utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, es decir, *call-centers*, Internet, etcétera.

El texto de este artículo y el del capítulo permiten interpretar que no se requiere establecer una jornada de trabajo, o que al menos conviene fijar en el contrato respectivo que por ningún motivo habrá trabajo por jornada extraordinaria ni pago correspondiente, y prever que en el monto del salario, en su caso, están incluidos o no los pagos de días de descanso semanal obligatorio, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etcétera.

Respecto de la inclusión en este capítulo del trabajo realizado a distancia mediante tecnologías de la información y la comunicación, nos parecen insuficientemente especificadas dichas tecnologías en este artículo y en la exposición de motivos, que solo hace referencia a la compatibilidad de las obligaciones familiares con las responsabilidades laborales del trabajador.

TIEMPO EXTRAORDINARIO, INEXISTENCIA DEL, EN EL TRABAJO A DOMICILIO.

Finalmente, también pugna con lo dispuesto en el capítulo sobre el teletrabajo; o se presta a confusiones. Véase el artículo 339-A y siguientes.

Artículo 312. El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación

semejante, constituye trabajo a domicilio.

Comentario

Debe tenerse en cuenta que el trabajo a domicilio se configura aun cuando el trabajador no compre el material al patrón; basta que trabaje para él y realice en su domicilio la obra que se le pide o encarga.

Artículo 313. Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.

Comentario

Se considera que hay relación de trabajo independientemente de que la obra la realice el trabajador que celebra el contrato con el patrón o la efectúen miembros de su familia.

El contrato a domicilio existe cuando se dan los supuestos del artículo 311, del que se debe interpretar la inflexión verbal “ejecuta” en su sentido más lato, ya que como lo establece el artículo 313, puede haber ayuda de los familiares. Podríamos preguntarnos: ¿qué clase de trabajo habría si en lugar de familiares fueran amigos los que ayudaran? El contrato sería el mismo, debido a que su esencia reside en que el trabajo se realice en el domicilio, ya que si lo determinante fuera que el trabajo lo hiciese la familia, el capítulo se denominaría “trabajo de familia” en lugar de “trabajo a domicilio”.

Artículo 314. Son patrones las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

Comentario

Este precepto corrobora el comentario hecho al artículo 312. Hay patrón siempre que se realiza para él un trabajo en el domicilio del trabajador.

Esta norma admite otras formas de pago al decir *cualquiera que sea la forma de la remuneración*. Esto es notoriamente inconstitucional, pues el artículo 123, Apartado A, fracción X, establece: *El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda* (artículo 101, LFT).

Sin embargo, como ha ocurrido que se paga a estos trabajadores en especie y, con fundamento en eso, se ha considerado que no hay relación de trabajo por no existir un salario, el artículo 314, lejos de crear un perjuicio, trata de evitar que quien contrate a un trabajador a domicilio invoque como excepción a la existencia del contrato laboral la ausencia de salario.

En síntesis, el espíritu del artículo 314 es proteger al trabajador y, por tanto, se debe considerar que hay relación de trabajo aun cuando el salario adquiriera otra forma.

Artículo 315. La simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este capítulo.

Comentario

El trabajo a domicilio permite al trabajador tener varios patrones en atención a la economía de tiempo resultante de varios factores:

1. La ayuda familiar.
2. El no desplazarse al centro de trabajo.
3. El no tener que someterse a un horario.

Esto redundará en una mayor capacidad de trabajo que le permitirá asumir responsabilidades con varios patrones. La ley toma en cuenta esta situación especial y protege al trabajador, reconociendo y protegiendo la multiplicidad de relaciones laborales. (Véase el comentario al artículo 311.)

Artículo 316. Queda prohibida la utilización de intermediarios. En el caso de la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio, regirá lo dispuesto en el artículo 13.

Comentario

La realidad es que en el trabajo a domicilio el patrón es un intermediario, un comerciante que adquiere los productos del trabajador y los vende al consumidor, quien desconoce al trabajador. Por tanto, es lógico que el responsable sea el patrón, ya que él contrató al trabajador a domicilio, él ordenó el trabajo y las características que debe tener, y él tiene la posibilidad de rechazarlo si no corresponde a lo solicitado; en consecuencia, de manera económica es un intermediario y laboralmente es un patrón que ejerce una función de control de calidad y satisface una necesidad que le reditúa una ganancia, sin la erogación de instalaciones laborales. En conclusión, es correcto y lógico que sea él quien responda.

Artículo 317. Los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el Registro de patrones del trabajo a domicilio, que funcionará en la Inspección del Trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

Comentario

La violación a este artículo da lugar a las multas establecidas en el artículo 997 de esta ley. La sanción consistirá, de acuerdo con el artículo 992, en una multa con base en la Unidad de Medida y Actualización (UMA) al momento de cometerse la violación. Aquella se aplicará independientemente de que además se exija la responsabilidad por el incumplimiento de esta obligación.

La exigencia del “Registro de patrones” tiene por objeto proteger a las dos partes de la relación y prevenir futuros conflictos.

Artículo 318. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá:

- I.** Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
- II.** Local donde se ejecutará el trabajo;
- III.** Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;
- IV.** Monto del salario y fecha y lugar de pago; y
- V.** Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Comentario

La única forma de dar seguridad jurídica a las partes de esta relación laboral es celebrar el contrato por escrito, sin olvidar que, de no existir tal documento, su existencia se presumirá, de acuerdo con lo establecido por el artículo 21 de esta ley.

CONTRATO DE TRABAJO. PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA.

Artículo 319. El escrito a que se refiere el artículo anterior deberá entregarse por el patrón, dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección del Trabajo, la cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Inspección del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección del Trabajo.

Comentario

La Inspección del Trabajo es una autoridad administrativa cuya función es de vigilancia, control y prevención de violaciones a la LFT, de ahí su competencia para sancionar el contrato del trabajo a domicilio. (Véase el artículo 997.)

Artículo 320. Los patrones están obligados a llevar un Libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la Inspección del Trabajo, en el que constarán los datos siguientes:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;

II. Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios;

III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador;

V. Forma y monto del salario; y

VI. Los demás datos que señalen los reglamentos.

Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo.

Comentario

En la práctica, parece ser que la Inspección del Trabajo no está cumpliendo sus funciones. La autoridad que no cumple con su tarea de vigilancia propicia las violaciones a la ley y, en consecuencia, se le deberían imponer sanciones ejemplares a manera de prevención general y especial.

Artículo 321. Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denominará Libreta de trabajo a domicilio y en la que se anotarán los datos a que se refieren las fracciones I, II y V del artículo anterior, y en cada ocasión que se proporcione trabajo, los mencionados en la fracción IV del mismo artículo.

La falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Comentario

Esta norma constituye una obligación más para el patrón; la “Libreta de trabajo a domicilio” es un medio de prueba que beneficia a ambas partes de la relación de trabajo. Los derechos del trabajador derivan de la ley, no de dicha libreta; esta solo es un medio de prueba, por lo que su inexistencia debe provocar una sanción para el patrón.

A pesar de que este trabajo especial contiene un artículo dedicado a la enumeración de las obligaciones especiales del patrón (artículo 324), en realidad estas se encuentran comprendidas del artículo 317 al 323 y contienen cinco obligaciones de hacer:

1. Inscribirse en el “Registro de patrones del trabajo a domicilio” (artículo 317).

2. Celebrar el contrato de trabajo por escrito (artículo 318).

3. Registrar el contrato (artículo 319).

4. Llevar un “Libro de registro de trabajadores a domicilio” (artículo 320).

5. Entregar al trabajador la “Libreta de trabajo a domicilio”.

Estas obligaciones, al igual que las del artículo 324, deben ser consideradas especiales, pues surgen solo en el trabajo a domicilio y tienen por objeto ejercer control sobre un trabajo que se realiza fuera de la ortodoxia laboral, pero satisfaciendo los principios básicos de la relación de trabajo.

Artículo 322. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:

I. La naturaleza y calidad de los trabajos:

II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;

III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y

IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.

Los libros a que se refiere el artículo 320 estarán permanentemente a disposición de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Comentario

En más de 60 años de fijar salarios mínimos profesionales, las comisiones han dado protección a este tipo de situaciones solo en los casos de las costureras y los sastres.

Artículo 323. Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.

Comentario

Este artículo es absurdo y obsoleto: absurdo, porque si una empresa encarga un trabajo a domicilio es porque ese tipo de trabajo no se realiza dentro de ella; obsoleto, porque el artículo 322 ya establece la forma oficial en que se debe determinar este salario.

Artículo 324. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo;

II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos;

III. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

IV. Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior; y

V. Proporcionar a los Inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que le soliciten.

Comentario

Como es fácil advertir, estas obligaciones especiales son una ampliación de las consignadas en los artículos 317 y 322, de manera que procedería, por cuestión de método, consignarlas todas juntas.

En cuanto a la fracción II, se refiere a una obligación que se puede dar o no, sin que eso desvirtúe la naturaleza de esta relación laboral. (Véase el artículo 997.)

Artículo 325. La falta de cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas en las fracciones II y III del artículo anterior, dará derecho al trabajador a domicilio a una indemnización por el tiempo perdido.

Comentario

Este es un precepto muy acorde con la realidad actual, en la que “el tiempo es dinero”. También debería mencionarse la fracción IV, ya que el retraso en el cumplimiento de esta obligación se traduce en pérdida de tiempo para el trabajador.

Artículo 326. Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón;

II. Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada;

III. Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos; y

IV. Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban. La responsabilidad del trabajador a domicilio se rige por la disposición contenida en el artículo 110, fracción I.

Comentario

De acuerdo con esto, al trabajador solo se le puede descontar, por pérdida, avería, error o adquisición de material, el equivalente a un mes de salario mínimo, cantidad que se deberá pagar conforme a los plazos que las partes de la relación convengan.

Artículo 327. También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio.

Comentario

El trabajador a domicilio puede, si así lo desea, privarse del descanso semanal, ya que no está sujeto a la vigilancia del patrón; sin embargo, tiene derecho a que se le pague el salario de un día de descanso por cada seis de trabajo.

Artículo 328. Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.

Comentario

Este artículo solo contempla la prima vacacional, para lo que remite al artículo 89, párrafo segundo, y se olvida del otro aspecto vacacional: el relativo a los días a que el trabajador tiene derecho. (Véase el artículo 76.)

Artículo 329. El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48.

Comentario

De acuerdo con este artículo, el patrón que deja de dar trabajo de hecho está despidiendo al trabajador, y al no haber causa justificada para ello existe el derecho del trabajador de solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el tribunal si no hay arreglo, la reinstalación o la indemnización, consistente en tres meses de salario.

Artículo 330. Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el Registro de Patrones. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;

II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los Libros de registro de trabajadores a domicilio y las Libretas de trabajo a domicilio;

III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;

IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;

V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;

VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y

VII. Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

Comentario

En realidad, las atribuciones que señala este precepto a los inspectores del trabajo no son especiales, sino que son las funciones propias de una autoridad laboral que debe vigilar el cumplimiento de las leyes y los reglamentos de trabajo.

CAPÍTULO XIII

PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Artículo 331

Anterior	Vigente
<i>Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.</i>	<i>Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:</i> <i>I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.</i> <i>II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.</i> <i>III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.</i>

Comentario

Dentro del trabajo en el hogar debería establecerse la diferencia que da lugar a los dos tipos de salario mínimo que regula la ley: el general y el profesional. El primero sería la retribución que se daría al trabajador que prestara servicios de asistencia o aseo; el segundo, a quienes realizaran un trabajo especializado, como el de lavado, planchado, cocina, jardinería y chofer.

La ley no establece la distinción señalada que, sin embargo, se da en la práctica, por lo que sería conveniente que tomara en cuenta el trabajo en el hogar general y el especializado.

Se ha modificado la terminología, pero no el contenido de quienes son las personas tuteladas en los trabajos en el hogar.

Cabe señalar que el IMSS y la legislación excluyen de pago de Infonavit al patrón.

Véase el DOF del 21 enero de 2020 Convenio OIT sobre el capítulo.

Artículo 331 Bis. Queda prohibida la contratación para el trabajo del hogar de adolescentes menores de quince años de edad.

Tratándose de adolescentes mayores de quince años, para su contratación el patrón deberá:

I. Solicitar certificado médico expedido por una institución de salud pública por lo menos dos veces al año.

II. Fijar jornadas laborales que no excedan, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.

III. Evitar la contratación de personas adolescentes mayores de quince años que no hayan concluido cuando menos la educación secundaria, a excepción de que la persona empleadora se haga cargo de que finalice la misma.

En el caso en el que la adolescente habite en el domicilio en donde realiza sus actividades y preste sus servicios para una sola persona, deberá garantizarse que el espacio en donde pernocte sea seguro.

Todo lo dispuesto en este artículo queda sujeto a la supervisión de la autoridad laboral competente.

Comentario

La edad mínima es de 15 años con jornada reducida. También se establecen algunas obligaciones patronales sobre educación secundaria y espacio para dormir seguro.

Artículo 331 Ter. El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluya como mínimo:

I. El nombre y apellidos de la persona empleadora y de la persona trabajadora del hogar;

II. La dirección del lugar de trabajo habitual;

III. La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;

IV. El tipo de trabajo por realizar;

V. La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;

VI. Las horas de trabajo;

VII. Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diario y semanal;

VIII. El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;

IX. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, y

X. Las herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales.

Los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora.

Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación.

En caso de que la persona empleadora requiera que la trabajadora del hogar utilice uniforme o ropa de trabajo, el costo de los mismos quedará a cargo de la persona empleadora.

El contrato de trabajo se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes.

Queda prohibida todo tipo de discriminación, en términos de los artículos 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 1, fracción iii de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en todas las etapas de la relación laboral y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar.

Comentario

En este artículo se crean nuevas obligacionales patronales y correlativos derechos de la parte trabajadora.

La prensa ha anunciado un sindicato nuevo para este trabajo reglamentado y el IMSS puso un programa piloto de afiliación.

Artículo 332

Anterior	Vigente
No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley: I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.	No se considera persona trabajadora del hogar y en consecuencia quedan sujetas a las disposiciones generales o particulares de esta Ley: I. Quien realice trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica. II. Quien preste servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos.

Comentario

En la fracción I se excluye el trabajo ocasional o esporádico en el hogar. Por otra parte, parece ser que el legislador quiere incluir como trabajador del hogar a los porteros y veladores.

Artículo 333

Anterior	Vigente
<i>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.</i>	<i>Las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio donde realicen sus actividades deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, y de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, sin que la jornada diaria diurna pueda excederse de las ocho horas diarias establecidas en la presente Ley. Los periodos durante los cuales las personas trabajadoras del hogar no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de su trabajo y/o cuando se excedan las horas establecidas en la Ley para cada tipo de jornada, deberán considerarse como horas extras, conforme a lo dispuesto en los artículos 58 a 68 del presente ordenamiento.</i>

Comentario

Implícitamente, este artículo reconoce la absoluta disponibilidad que el patrón tiene sobre el trabajador del hogar, con excepción del tiempo que dedique a la ingestión de alimentos y al descanso nocturno.

Adviértase que los trabajadores del hogar deben 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. Esto quiere decir que pueden trabajar un lapso máximo de 12 horas dentro de las 24 horas, pero repartidas de manera que se cumpla con el texto del artículo.

Se restringe la jornada de trabajo, prohibiéndose que la diurna sea mayor a ocho horas diarias y además se prevé que los excesos en las jornadas ahora reguladas se consideren

como horas extras.

TRABAJADORES DOMÉSTICOS DENOMINADOS “DE ENTRADA POR SALIDA”.
PROCEDENCIA DEL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO.

Artículo 334

Anterior	Vigente
Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al cincuenta por ciento del salario que se pague en efectivo.	Las personas empleadoras garantizarán en todos los casos los alimentos para las personas trabajadoras del hogar. En aquellos casos en los que la persona trabajadora resida en el domicilio donde realicen sus actividades les será garantizada además de los alimentos, la habitación. Salvo lo expresamente pactado, la retribución del trabajador del hogar comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo. El salario a que tienen derecho podrá efectuarse a través de transferencia bancaria o cualquier otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento de la persona trabajadora del hogar interesada.

Comentario

De acuerdo con la redacción de esta norma, el salario real del trabajador del hogar se integra del salario en efectivo y del salario en especie.

El salario en efectivo nunca podrá ser inferior al mínimo, de acuerdo con el artículo 90 que define como salario mínimo la *cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo y deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.*

Se prevé el pago de salarios mediante transferencia bancaria y otros sistemas semejantes.

Artículo 334 Bis. Las personas trabajadoras del hogar contarán con las siguientes prestaciones conforme a las disposiciones de la presente Ley y estarán comprendidas en el régimen obligatorio del seguro social:

- a. Vacaciones;
- b. Prima vacacional;
- c. Pago de días de descanso;
- d. Acceso obligatorio a la seguridad social;
- e. Aguinaldo; y
- f. Cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes.

Comentario

Se enumeran las obligaciones legales a que tienen derecho, al igual que cualquier trabajador.

Artículo 335

Anterior	Vigente
La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.	La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a las personas trabajadoras del hogar.

Comentario

Al estatuir esta norma (el salario mínimo profesional), se insiste en que, como ya se dijo en el comentario al artículo 331, este salario se debe dar a las personas especializadas en alguna labor, como lavar, planchar, cocinar, la jardinería o dar servicio de chofer.

Artículo 336

Anterior	Vigente
Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.	Las personas trabajadoras del hogar, tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

Los días de descanso semanal se aplicarán a las personas trabajadoras del hogar conforme a lo dispuesto en el presente artículo.

Las personas trabajadoras del hogar tendrán derecho a los días de descanso obligatorio previstos en el artículo 74 de esta Ley.

Para los efectos de los párrafos anteriores, en caso de que estos días se laboren se aplicarán las reglas previstas en esta Ley.

Comentario

Adviértase que los trabajadores del hogar ahora tienen derecho a gozar de un día y medio ininterrumpido en sábado y domingo como descanso semanal, y que se puede acordar la acumulación de medios días en periodos de dos semanas, pero deben disfrutar de un día completo a la semana.

Se mejora y adapta a la práctica actual lo relativo a los descansos semanales.

Artículo 336 Bis. Las vacaciones que se otorguen a las personas trabajadoras del hogar, se regirán por lo dispuesto en el Título Tercero, Capítulo IV de la presente Ley.

Comentario

Se establece obviamente el derecho a vacaciones de ley contratadas.

Artículo 337

Anterior	Vigente
Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: <i>I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;</i> <i>II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y</i> <i>III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.</i>	Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: <i>I. Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;</i> <i>II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y</i> <i>III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.</i>

IV. Inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

Comentario

La cooperación que se pide al patrón en la fracción III de este artículo debe entenderse como la facilidad que ha de dar al trabajador para que asista a la institución que elija a fin de recibir instrucción y cumplir con los horarios y requisitos que le permitan acreditar la educación recibida. Si el patrón no cumple con esta obligación especial se hace acreedor a las sanciones del artículo 998, que fija una multa de 50 a 250 veces la UMA.

Esta sanción solo se impondrá cuando la educación que requiera el trabajador sea la instrucción primaria, que es obligatoria.

Por último, se crea la fracción IV sobre una nueva obligación de inscripción obligatoria y pago de cuotas patronales en el IMSS. Esta fracción iniciará su vigencia una vez que se aprueben y entren en vigor las adecuaciones normativas necesarias para la incorporación formal de los trabajadores del hogar en el régimen obligatorio de seguridad social. (Véase el artículo transitorio vigésimo quinto.)

Artículo 337 Bis. Las personas migrantes trabajadoras del hogar además de lo dispuesto en el presente capítulo, se registrarán por las disposiciones de los artículos 28, 28 A de esta Ley, en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y en las demás disposiciones jurídicas aplicables.

Comentario

Se pretende una protección extraterritorial a trabajadores del hogar. Ojalá funcione.

Artículo 338

Anterior	Vigente
<i>Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:</i> <i>I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;</i> <i>II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y</i>	<i>Se deroga.</i>

III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial.

Comentario

El trabajador del hogar carecía de prestaciones sociales y dependía en todos los sentidos del patrón, pues de él recibe salario, habitación, alimentos y con él convive. Por esto al patrón le correspondía sufragar los gastos como lo estatúan los artículos 338 y 339.

La fracción III establecía un derecho de antigüedad para el trabajador del hogar, quien tenía cubiertos sus gastos médicos durante tres meses, en el supuesto de que hubiera trabajado seis meses.

Artículo 339

Anterior	Vigente
<i>En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.</i>	<i>Se deroga.</i>

Artículo 340

Anterior	Vigente
<i>Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:</i> <i>I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y</i> <i>II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.</i>	<i>Se deroga.</i>

Comentario

La ley exigía al trabajador, como obligaciones especiales de hacer, las de lealtad, respeto y consideración.

En realidad solo la fracción II contenía una obligación especial, ya que las contenidas en la fracción I eran propias de cualquier trabajo.

Artículo 341

Anterior	Vigente
<i>Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.</i>	<i>Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones consignadas en esta Ley. Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas contempladas en la presente Ley, así como aquellas que se den por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme lo establecido en el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable. Para los efectos del párrafo anterior, la indemnización será la prevista en el artículo 50 del presente ordenamiento.</i>

Comentario

El incumplimiento de cualquier obligación da lugar a la rescisión por parte del trabajador o al despido por parte del patrón.

Este artículo es nuevo, pues prevé como despido injustificado con derecho a indemnización la violencia de género y la discriminación, conforme a la Constitución.

Artículo 342

Anterior	Vigente
<i>El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.</i>	<i>Las personas trabajadoras del hogar podrán dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso a la persona empleadora con ocho días de anticipación.</i>

Comentario

Este artículo es inoperante, pues no tiene sanción ni la realidad socioeconómica permite el preaviso.

Artículo 343

Anterior	Vigente
<i>El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.</i>	<i>La persona empleadora podrá dar por terminada dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del trabajo; y en cualquier tiempo la relación laboral, dando aviso a la persona trabajadora del hogar con ocho días de anticipación pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.</i>

Comentario

El patrón puede dar por terminada la relación en el momento en que así lo desee y dando aviso con ocho días de anticipación, porque esta relación laboral exige una convivencia diaria que se puede convertir en insoportable para él. Este aspecto, con base en el cual la ley permite un despido injustificado, le impone al patrón la obligación de cubrir una indemnización, que es el único derecho que se le otorga al trabajador, debido a que, por la misma situación de convivencia con el patrón, se le niega el derecho a demandar la reinstalación. El monto de la indemnización se determina de acuerdo con las reglas del artículo 50.

Pese a esta regulación especial, hay aspectos muy importantes que no se tratan, como el momento en que debe pagarse el salario. La ley señala que el pago debe ser semanal cuando se realiza un trabajo material, como el que efectúa el trabajador del hogar; sin embargo, existe la costumbre de pagarle cada mes, plazo terriblemente largo para estos trabajadores.

Otros aspectos que no se regulan son las vacaciones y si en algún caso tendrían derecho a aguinaldo.

CAPÍTULO XIII BIS

DE LOS TRABAJADORES EN MINAS

Seguramente este capítulo, que incluye los artículos 343-A a 343-E, quiso hacer más rigurosas las medidas de seguridad para cierto tipo de minas, como las de carbón.

Artículo 343-A. Las disposiciones de este capítulo son aplicables en todas las minas de carbón de la República Mexicana, y a todos sus desarrollos mineros en cualquiera de sus etapas mineras en que se encuentre, ya sea, prospección, preparación, exploración y explotación, independientemente del tipo de exploración y explotación de que se trate, ya sean, minas subterráneas, minas de arrastre, tajos a cielo abierto, tiros inclinados y verticales, así como la extracción en cualquiera de sus modalidades, llevada a cabo en forma artesanal, mismas que, para los efectos de esta Ley, son consideradas centros de trabajo.

Artículo 343-B. Todo centro de trabajo debe contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con un responsable de su funcionamiento, designado por el patrón, en los términos que establezca la normatividad aplicable.

Artículo 343-C. Independientemente de las obligaciones que la presente Ley u otras disposiciones normativas le impongan, el patrón está obligado a:

- I.** Facilitar y mantener en condiciones higiénicas instalaciones para que sus trabajadores puedan asearse y comer;
- II.** Contar, antes y durante la exploración y explotación, con los planos, estudios y análisis necesarios para que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad, los que deberán actualizarse cada vez que exista una modificación relevante en los procesos de trabajo;
- III.** Informar a los trabajadores de manera clara y comprensible los riesgos asociados a su actividad, los peligros que éstos implican para su salud y las medidas de prevención y protección aplicables;
- IV.** Proporcionar el equipo de protección personal necesario, a fin de evitar la ocurrencia de riesgos de trabajo y capacitar a los trabajadores respecto de su utilización y funcionamiento;
- V.** Contar con sistemas adecuados de ventilación y fortificación en todas las explotaciones subterráneas, las que deberán tener dos vías de salida, por lo menos, desde cualquier frente de trabajo, comunicadas entre sí;
- VI.** Establecer un sistema de supervisión y control adecuados en cada turno y frente de trabajo, que permitan garantizar que la explotación de la mina se efectúa en condiciones de seguridad;
- VII.** Implementar un registro y sistema que permita conocer con precisión los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como mantener un control de entradas y salidas de ésta;
- VIII.** Suspender las actividades y disponer la evacuación de los trabajadores a un lugar seguro en caso de riesgo inminente para la seguridad y salud de los mismos; y
- IX.** No contratar o permitir que se contrate a menores de 18 años.

Los operadores de las concesiones que amparen los lotes mineros, en los cuales se ubiquen los centros de trabajo a que se refiere este Capítulo, deberán cerciorarse de que el patrón cumpla con sus obligaciones. Los operadores de las concesiones mineras serán

subsidiariamente responsables, en caso de que ocurra un suceso en donde uno o más trabajadores sufran incapacidad permanente parcial o total, o la muerte, derivada de dicho suceso.

Artículo 343-D. Los trabajadores podrán negarse a prestar sus servicios, siempre y cuando la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene confirme que:

- I.** No cuenten con la debida capacitación y adiestramiento que les permita identificar los riesgos a los que están expuestos, la forma de evitar la exposición a los mismos y realizar sus labores en condiciones de seguridad.
- II.** El patrón no les entregue el equipo de protección personal o no los capacite para su correcta utilización.
- III.** Identifiquen situaciones de riesgo inminente que puedan poner en peligro su vida, integridad física o salud o las de sus compañeros de trabajo.

Cuando los trabajadores tengan conocimiento de situaciones de riesgo inminente, deberán retirarse del lugar de trabajo expuesto a ese riesgo, haciendo del conocimiento de esta circunstancia al patrón, a cualquiera de los integrantes de la Comisión de Seguridad e Higiene o a la Inspección del Trabajo.

Enterada la Inspección del Trabajo, por cualquier medio o forma, de que existe una situación de riesgo inminente, deberá constatar la existencia de dicho riesgo, a través de los Inspectores del Trabajo que comisione para tal efecto, y de manera inmediata, ordenar las medidas correctivas o preventivas en materia de seguridad e higiene con la finalidad de salvaguardar la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores. Dichas medidas podrán consistir en la suspensión total o parcial de las actividades de la mina e inclusive en la restricción de acceso de los trabajadores al centro de trabajo hasta en tanto no se adopten las medidas de seguridad necesarias para inhibir la ocurrencia de un siniestro.

En caso de que un patrón se niegue a recibir a la autoridad laboral, ésta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, Federal, Estatal o Municipal, según sea el caso, para ingresar al centro de trabajo y cumplir con sus funciones de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral. La Inspección del Trabajo deberá notificar esta circunstancia a la autoridad minera para que ésta proceda a la suspensión de obras y trabajos mineros en los términos de la Ley de la materia.

Artículo 343-E

Anterior	Vigente
<i>A los responsables y encargados directos de la operación y supervisión de los trabajos y desarrollos mineros, que dolosamente o negligentemente omitan implementar las medidas de seguridad previstas en la normatividad, y que hayan sido previamente identificados por escrito en dictamen fundado y motivado de la autoridad competente, se les aplicarán las penas siguientes:</i>	<i>A los responsables y encargados directos de la operación y supervisión de los trabajos y desarrollos mineros, que dolosamente o negligentemente omitan implementar las medidas de seguridad previstas en la normatividad, y que hayan sido previamente identificados por escrito en dictamen fundado y motivado de la autoridad competente, se les aplicarán las penas siguientes:</i>

I. Multa de hasta 2,000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente parcial.

II. Multa de hasta 3,500 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente total.

I. Multa de hasta 2,000 veces la Unidad de Medida y Actualización, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente parcial.

II. Multa de hasta 3,500 veces la Unidad de Medida y Actualización, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente total; y

III. Multa de hasta 5,000 veces la Unidad de Medida y Actualización, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que provoque la muerte del trabajador.

Lo anterior, sin perjuicio de que la Oficina de Inspección de Trabajo o el Tribunal que conozca del caso, dé vista de los hechos al Ministerio Público.

Comentario

Se modifican las multas para el efecto de que no estén referidas a salario mínimo, sino a las UMA. Además, se establece la posibilidad de que la Inspección de Trabajo o el tribunal dé vista de los hechos al Ministerio Público.

CAPÍTULO XIV

TRABAJO EN HOTELES, RESTAURANTES, BARES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS

Artículo 344. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

Comentario

Este capítulo regula a los trabajadores exceptuados del trabajo en el hogar en el artículo 332. A estos trabajadores, que prestan sus servicios en la industria hotelera, gastronómica y cantinera, se les denomina también *trabajadores de la propina*.

En relación con este artículo, se planteó el problema de ¿qué entiende la ley por “otros establecimientos análogos”? Mario de la Cueva (*op. cit.*, p. 559) responde que se refiere a *los salones de belleza, las peluquerías, los cines y teatros, y en general a todo trabajador subordinado que labore en una empresa que preste un servicio al público y en el que reciba usualmente una propina*.

Artículo 345. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Comentario

La ley omite el salario general y solo regula el profesional, con lo que tácitamente acepta que se trata de oficios y no nada más de un trabajo material.

Se trata de un trabajo en el que se requiere una habilidad y, en consecuencia, el salario mínimo debe ser profesional.

Artículo 346. Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

Comentario

Este artículo tiene muchas consecuencias no solo para fines del pago de indemnizaciones y prestaciones, sino también para la integración del salario, la Ley del Seguro Social (LSS), el impuesto sobre la renta (ISR), etcétera.

Lo más práctico es pactar en el contrato individual o colectivo de trabajo la cantidad que sea conveniente, a fin de fijar y dar certidumbre a los derechos y las responsabilidades derivados del monto de salarios.

Artículo 347. Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

Comentario

Se entiende por *propina* la suma de dinero que la clientela de la negociación da a un trabajador por las atenciones personales que este le hubiere prestado.

Es evidente que de la misma manera que el monto del salario depende de la categoría del lugar de trabajo, la clientela que asiste y el monto de la propina también están determinadas por ese factor.

El patrón, en la fijación del salario, toma en cuenta las propinas, por lo que la remuneración de estos trabajadores suele ser la mínima.

Artículo 348. La alimentación que se proporcione a los trabajadores deberá ser sana, abundante y nutritiva.

Comentario

El patrón que no cumpla con esta obligación protectora del trabajador será sancionado con una multa de entre 50 y 2,500 veces la UMA, sin perjuicio de la responsabilidad que adquiere con el trabajador y la rescisión que este pueda invocar. (Véase el artículo 999.)

Artículo 349. Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.

Comentario

El incumplimiento de esta obligación constituye una causa justificada de despido.

Artículo 350. Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva;

- II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y
- III. Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo.

Comentario

Se insiste en que los inspectores del trabajo tienen atribuciones que les otorga la ley y que se convierten en obligaciones por cumplir en función del trabajo que realizan; por tanto, no son deberes ni obligaciones especiales, sino perfectamente normales dentro del desempeño de su trabajo como inspectores.

Entre los trabajadores que dependen de la propina se encuentran los porteros, respecto de los cuales la SCJN ha emitido las jurisprudencias siguientes:

PORTEROS, SALARIO REMUNERADOR DE LOS. • PORTEROS, SU DERECHO A UNA HABITACIÓN NO FORMA PARTE DEL SALARIO.

CAPÍTULO XV

INDUSTRIA FAMILIAR

Artículo 351. Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

Comentario

La industria familiar surge cuando se dedican a una función productiva los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

El concepto *pupilo* viene del latín *pupillus*, derivado de *pupus*, niño; *Huérfano menor de edad, respecto de su tutor* (*Diccionario de la lengua española*). Justiniano, en sus *Instituciones* (Heliasta, 1976, pp. 66 y 67), dice: *La autoridad del tutor en ciertos actos es necesaria a los pupilos...*, *Los pupilos y pupilas cuando entran en la pubertad salen de la tutela*. Por su parte, Marcel Planiol (*Tratado elemental de derecho civil*) afirma: *Por lo general, al tutor corresponde la guarda del menor... el tutor no dirige arbitrariamente las relaciones del pupilo con los otros miembros de la familia*.

El Código Civil francés se refiere indistintamente al pupilo y al menor; el Código Civil (CC) mexicano solo emplea el término *menor*.

La LFT emplea el concepto *pupilo*, quien de acuerdo con la secuencia seguida hasta aquí es el menor de edad que, por ser huérfano, está sujeto a la tutela de la cabeza de una familia y que, al formar parte de ella, puede trabajar en el taller familiar.

Artículo 352. No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.

Comentario

Este precepto excluye de la regulación laboral a la industria familiar, lo cual es incorrecto porque propicia la explotación de los niños.

En cuanto a las normas relativas a higiene y seguridad, consúltense el *Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.

Artículo 353. La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior.

Comentario

La vigilancia del taller familiar también está a cargo de los inspectores del trabajo. (Véanse los artículos 540, fracción III; 541, fracciones I y VI, y 542, fracciones II, III y IV.)

CAPÍTULO XVI

TRABAJOS DE MÉDICOS RESIDENTES EN PERIODO DE ADIESTRAMIENTO EN UNA ESPECIALIDAD

Artículo 353-A. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por:

I. Médico Residente: El profesional de la medicina con Título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir con una residencia.

II. Unidad Médica Receptora de Residentes: El establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las residencias, que para los efectos de la Ley General de Salud, exige la especialización de los profesionales de la medicina; y

III. Residencia: El conjunto de actividades que deba cumplir un Médico Residente en periodo de adiestramiento; para realizar estudios y prácticas de posgrado, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas.

Comentario

La fracción II tiene ahora un cambio sobre la unidad médica receptora de residentes y hay que tomarlo en cuenta.

Artículo 353-B. Las relaciones laborales entre los Médicos Residentes y la persona moral o física de quien dependa la Unidad Médica Receptora de Residentes, se regirán por las disposiciones de este Capítulo y por las estipulaciones contenidas en el contrato respectivo, en cuanto no las contradigan.

Comentario

Entendemos que las instituciones hospitalarias a las que se aplica este capítulo son los organismos descentralizados del gobierno federal.

Artículo 353-C. Son derechos especiales de los Médicos Residentes, que deberán consignarse en los contratos que se otorguen, a más de los previstos en esta Ley, los siguientes:

- I.** Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la Residencia;
- II.** Ejercer su Residencia hasta concluir su especialidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establece este Capítulo.

Artículo 353-D. Son obligaciones especiales del Médico Residente, las siguientes:

I. Cumplir la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico que esté vigente en la Unidad Médica Receptora de Residentes;

II. Acatar las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo, en lo concerniente a aquél y a éste;

III. Cumplir las disposiciones internas de la Unidad Médica Receptora de Residentes de que se trate, en cuanto no contraríen las contenidas en esta Ley;

IV. Asistir a las conferencias de teoría sesiones clínicas, anatomoclínicas, clinicorradiológicas, bibliográficas y demás actividades académicas que se señalen como parte de los estudios de especialización;

V. Permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, en los términos del artículo siguiente; y

VI. Someterse y aprobar los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destreza adquiridos, de acuerdo a las disposiciones académicas y normas administrativas de la Unidad correspondiente.

Artículo 353-E. Dentro del tiempo que el Médico Residente debe permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, conforme a las disposiciones docentes respectivas, quedan incluidos, la jornada laboral junto al adiestramiento en la especialidad, tanto en relación con pacientes como en las demás formas de estudio o práctica, y los periodos para disfrutar de reposo e ingerir alimentos.

Comentario

Una de las justificaciones de la reglamentación para este tipo de servicios fue precisamente poder establecer que los médicos realizan tres tipos de actividades dentro de estas unidades hospitalarias: **a)** recibir una especialización mediante una residencia; **b)** prestar servicios a los enfermos dentro de una jornada laboral, y **c)** permanecer durante los periodos de reposo y realizar práctica. Como se ve, había que reconocer estas tres actividades y solo considerar como jornada de trabajo aquella en que prestan servicios a los pacientes.

Artículo 353-F. La relación de trabajo será por tiempo determinado, no menor de un año ni mayor del periodo de duración de la residencia necesaria para obtener el Certificado de Especialización correspondiente, tomándose en cuenta a este último respecto las causas de rescisión señaladas en el artículo 353-G.

En relación con este Capítulo, no regirá lo dispuesto por el artículo 39 de esta ley.

Comentario

Otra de las características de este tipo de trabajo social que justificaron su reglamentación consiste en que la relación de trabajo de los médicos siempre es por tiempo determinado.

Artículo 353-G. Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, además de la que establece el artículo 47, las siguientes:

I. El incumplimiento de las obligaciones a que aluden las fracciones I, II, III y VI del artículo 353-D;

II. La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la Unidad Médica Receptora de Residentes en la que se efectúe la residencia; y

III. La comisión de faltas a las normas de conducta propias de la profesión médica, consignados en el Reglamento Interior de Trabajo de la Unidad Médica Receptora de Residentes.

Comentario

En relación con la fracción III, la SCJN emitió jurisprudencia en la que interpretó el incumplimiento de esta obligación como desobediencia y falta de probidad.

SEGURO SOCIAL, MÉDICOS DEL. DESOBEDIENCIA Y FALTA DE PROBIDAD.

Artículo 353-H. Son causas de terminación de la relación de trabajo, además de las que establece el artículo 53 de esta Ley:

I. La conclusión del Programa de Especialización;

La supresión académica de estudios en la Especialidad en la rama de la Medicina que interesa al Médico Residente.

Artículo 353-I. Las disposiciones de este Capítulo no serán aplicables a aquellas personas que exclusivamente reciben cursos de capacitación o adiestramiento, como parte de su formación profesional, en las instituciones de salud.

SEGURO SOCIAL, PRESTACIÓN DE SERVICIOS MÉDICOS POR PARTICULARES, POR CUENTA DEL INSTITUTO MEXICANO DE. NO SURGE RELACIÓN LABORAL ENTRE EL INSTITUTO Y LOS TRABAJADORES DE DICHOS PARTICULARES.

CAPÍTULO XVII

TRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR AUTÓNOMAS POR LEY

Por decreto publicado en el DOF del 9 de junio de 1980 se adicionó una fracción VIII al artículo 3 constitucional. A partir de ese momento la autonomía universitaria accedió al rango de garantía constitucional. Esta garantía debió ser reglamentada en la LFT, y por decreto del 20 de junio de 1980 se añadió el capítulo XVII, que regula el trabajo en las instituciones de educación superior autónomas por ley.

Artículo 353-J. Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

Comentario

La LFT tiene por objeto regular las relaciones entre el capital y el trabajo con el fin de que haya entre estas dos fuerzas equilibrio y justicia social. En relación con las universidades autónomas, se busca además que haya un equilibrio entre las necesidades laborales, la autonomía universitaria y la libertad de cátedra y de investigación, con el propósito de que, sin desviar los fines de la universidad, se proteja a sus trabajadores.

Artículo 353-K. Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas. Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

Comentario

Las universidades tienen dos tipos de trabajadores: el académico y el administrativo. Al trabajador académico también se le denomina *trabajador de la cultura*, pues su fuerza de trabajo reside en el acervo de conocimientos que adquiere al dedicar su tiempo al estudio. En estas circunstancias, su función es educar, investigar o ambas.

El trabajador administrativo es el que tiene a su cargo todas las demás funciones que requiere una universidad, con excepción de las exclusivas del académico. Se ha criticado la definición que del trabajador administrativo da la ley, porque está estructurada en sentido negativo.

Artículo 353-L. Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos.

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.

Comentario

En ejercicio de la autonomía como garantía constitucional, las universidades tienen absoluta libertad para dictar sus normas internas y señalar los procedimientos de acceso al trabajo académico, con el fin de profesionalizar este trabajo. La forma de selección y otorgamiento del trabajo académico por tiempo indeterminado se lleva a cabo mediante exámenes de oposición.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, NOMBRAMIENTOS Y CONTRATOS DEL PERSONAL DOCENTE DE LA. SE RIGEN POR LA LEY ORGÁNICA, ESTATUTOS Y REGLAMENTOS DE LA PROPIA INSTITUCIÓN.

Artículo 353-M. El Trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.

Comentario

Es usual que el trabajador académico que dedica a la institución una o media jornada, reparta su actividad entre la investigación y la docencia.

Artículo 353-N. No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

Comentario

Al igual que en los demás trabajos especiales, se acepta que el salario sea diferente aun cuando el trabajo sea igual, si el rango es distinto.

En atención a esto suele ocurrir que un docente, cuando está contratado por tiempo determinado, reciba un salario menor que el que percibirá otro docente contratado por tiempo indeterminado, aunque imparta la misma clase. La diferencia reside en que el primero no ha presentado el examen de oposición, en tanto que el segundo ya lo aprobó.

Artículo 353-Ñ. Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y

serán:

- I. De personal académico;
- II. De personal administrativo, o
- III. De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.

Comentario

El legislador pretende propiciar que existan sindicatos académicos y sindicatos administrativos, o en todo caso sindicatos de empresa universitaria, pero de ninguna manera propicia ni permite que haya un sindicato nacional de industria o un sindicato que agrupe a varias universidades.

Esto, obviamente, contradice la libertad de sindicalización establecida por la CPEUM y por algunos convenios internacionales suscritos por el gobierno.

Artículo 353-O

Anterior	Vigente
Los sindicatos a que se refiere el artículo anterior deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, según sea federal o local la ley que creó a la universidad o institución de que se trate.	Los sindicatos a que se refiere el artículo anterior deberán registrarse ante la Autoridad Registral que establece esta Ley.

Comentario

La creación de sindicatos es un derecho constitucional establecido en la fracción XVI del Apartado A del artículo 123 constitucional; de acuerdo con esto, el sindicato solo requiere registro. (Véase el artículo 368.)

Artículo 353-P. Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el Artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial.

Comentario

Tanto el sindicato gremial como el de empresa son sindicatos de trabajadores. (Véase el artículo 360.)

Artículo 353-Q. En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.

En ningún caso estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el Artículo 395.

Comentario

Parece ser que el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM) solicitó y obtuvo que no hubiera cláusula de exclusión en los contratos colectivos, aplicables al personal académico, aduciendo que dicha cláusula era un instrumento político que frecuentemente perjudica la democracia sindical por una indebida intromisión del gobierno. Curiosamente, los sindicatos independientes regiomontanos y el Frente Auténtico del Trabajo participan de esta misma posición.

Artículo 353-R. En el procedimiento de huelga el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.

Además de los casos previstos por el Artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto el Tribunal, con audiencia de aquéllas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.

Comentario

El trabajador universitario tiene, como todos, derecho a la huelga; sin embargo, debido a que las universidades prestan un servicio público, para que proceda la huelga se exige el cumplimiento de los requisitos de este artículo con el fin de evitar posibles daños irreversibles.

Parece que se suprime, en caso de huelga, dar un aviso con diez días de anticipación a la fecha para la suspensión de trabajo y, por tanto, queda el requisito de seis días de anticipación.

El segundo párrafo es nuevo, pues ahora el tribunal fijará el número indispensable de trabajadores que deben continuar trabajando para que no se suspenda ni perjudique irreparablemente la buena marcha de las investigaciones o un experimento en curso.

La reforma sustituyó “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”.

Anterior	Vigente
<i>En las Juntas de Conciliación y Arbitraje, funcionarán Juntas Especiales que conocerán de los asuntos laborales de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley y se integrarán con el presidente respectivo, el representante de cada universidad o institución y el representante de sus trabajadores académicos o administrativos que corresponda.</i> <i>Integrar las Juntas en esta forma implica que la persona que represente a la universidad conozca los problemas propios de la comunidad educativa.</i>	Se deroga.

Artículo 353-T

Anterior	Vigente
<i>Para los efectos del artículo anterior, la autoridad competente expedirá la convocatoria respectiva, estableciendo en ella que cada universidad o institución nombrará su representante, y que deberán celebrarse sendas convenciones para la elección de representantes de los correspondientes trabajadores académicos o administrativos.</i>	Se deroga.

Comentario

Debe recordarse que, con el fin de que los problemas universitarios los resuelvan los miembros de la misma comunidad, los trabajadores deben designar a su representante y la universidad, como institución, debe elegir al suyo.

En relación con este precepto estaba el artículo segundo transitorio del decreto por el cual se reguló especialmente el trabajo universitario, que dice:

La convocatoria para la elección de los representantes a que se refiere el artículo 353-T se llevará a cabo dentro de los 30 días siguientes a la fecha de la publicación del presente decreto. En la misma se fijará la fecha en que se efectuarán las convenciones respectivas, que será anterior al 15 de diciembre de 1980, y señalará que los representantes que resulten electos durarán en su cargo hasta el 31 de diciembre de 1982. A partir de esa fecha la designación de representantes se efectuará conforme a las disposiciones generales de esa ley.

Artículo 353-U. Los trabajadores de las universidades e instituciones a las que se refiere este Capítulo disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, o conforme a los acuerdos que con base en ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.

Comentario

Los servicios de seguridad social de las universidades autónomas pueden prestarse –y es como generalmente ocurre– a través de instituciones médicas y hospitalarias con quienes se celebra contrato para tal efecto. En la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), este servicio se da mediante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y el IMSS.

En relación con los trabajadores universitarios, este capítulo se abstiene de tratar temas como las vacaciones, el aguinaldo, la antigüedad, etc.; estos vacíos legales los ha llenado la SCJN, quien ha emitido jurisprudencia en materia de competencia en caso de conflicto entre las partes de la relación y en materia de antigüedad:

UNIVERSIDAD, COMPETENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA PARA CONOCER EN AMPARO TRATÁNDOSE DE CONFLICTOS ENTRE LA, Y SUS TRABAJADORES. • UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA POR JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA. EQUIVALE A PRIMA DE ANTIGÜEDAD.

TÍTULO SÉPTIMO

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

CAPÍTULO I COALICIONES

Artículo 354. La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

Comentario

Este artículo reconoce una de las formas de libertad de asociación en materia laboral, garantizada por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en su artículo 123, Apartado A, fracción XVI, y por convenios internacionales en materia laboral.

La coalición es un derecho público de naturaleza social.

Artículo 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Comentario

Doctrinariamente se ha dicho que una de las diferencias entre *sindicato* y *coalición* consiste en que esta es de naturaleza temporal, mientras que aquel es de naturaleza permanente. En realidad, a nuestro juicio, ambas son de naturaleza temporal, ya que si se extingue el objeto del sindicato, este tendrá que desaparecer; sin embargo, el artículo 441 lo considera una coalición permanente.

La utilidad práctica de las coaliciones consiste en que otorgan a un grupo de trabajadores el derecho de concertarse para defender sus intereses, sin necesidad de mayores requisitos.

Se ha dicho, con razón, que la coalición no puede ser titular de un contrato colectivo, pero sí del derecho de huelga. Esta opinión está fundada en los artículos 386 y 440, respectivamente.

CAPÍTULO II

SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Artículo 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Comentario

La *asociación*, gramaticalmente hablando, es el conjunto de asociados para un mismo fin y la persona jurídica por ellos formada; en cambio, el *acuerdo* es una resolución que se toma en una junta. Además, el sindicato tiene por finalidad no solo la defensa de sus intereses, sino también su estudio y mejoramiento.

Por ello, las diferencias entre el sindicato y la asociación son las siguientes: el *sindicato* es el resultado de una resolución con fines jurídicos, de duración permanente y cuyas finalidades son más amplias que las de la asociación; tiene personalidad propia y puede tanto emplazar a huelga como celebrar un contrato colectivo, mientras que la *asociación* es el resultado de un acuerdo temporal para la defensa de intereses comunes y no puede celebrar un contrato colectivo. El sindicato tiene todas las facultades de la coalición y aún más.

Artículo 357

Anterior	Vigente
Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa. Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.	Los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración. Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.

Comentario

La libertad para constituir un sindicato, sin necesidad de autorización previa, no excluye la obligación de llenar ciertos requisitos ni de cumplir con formalidades establecidas en este capítulo para que dichos organismos puedan ejercer derechos frente a terceros.

Se prohíbe además la injerencia indebida en la formación y el funcionamiento de los sindicatos.

La reforma de 2019 garantiza las modalidades de libre sindicación y no injerencia de patrones ni gubernamental. Sin embargo, se aclara que se pueden pactar prestaciones al sindicato sin considerarse actos de injerencia.

SINDICATOS, PERSONALIDAD DE LOS, EN JUICIO. • SINDICATOS. SU PERSONALIDAD.

Artículo 357 Bis. El reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y patrones, así como sus federaciones y confederaciones no estará sujeta a condiciones que impliquen restricción alguna a sus garantías y derechos, entre ellos a:

- I. Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos;
- II. Elegir libremente sus representantes;
- III. Organizar su administración y sus actividades;
- IV. Formular su programa de acción;
- V. Constituir las organizaciones que estimen convenientes, y
- VI. No estarán sujetos a disolución, suspensión o cancelación por vía administrativa.

Comentario

El contenido de este artículo corresponde a los anteriores 359 y 370.

Artículo 358

Anterior	Vigente
<i>A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.</i>	<i>Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre</i>

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:

I. *Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta;*

II. *Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta Ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado;*

III. *Las sanciones que impongan los sindicatos, federaciones y confederaciones a sus miembros deberán ceñirse a lo establecido en la Ley y en los estatutos; para tal efecto se deberá cumplir con los derechos de audiencia y debido proceso del involucrado, y*

IV. *La directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones deberá rendirles cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio, en términos del artículo 373 de esta Ley.*

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.

Comentario

De nueva cuenta, la disposición reitera y garantiza la libertad de trabajo y de asociación del trabajador. Sin embargo, el artículo 395 anula esta libertad. (Véase el comentario al artículo 395.)

Se reitera la libertad de ser o no miembro de un sindicato de federación o confederación; el voto personal, libre, directo y secreto, así como la igualdad de género. El periodo de duración de las directivas puede variar y exceder de diez años. También se reitera la garantía de audiencia en caso de sanciones y la rendición de cuentas completas y detalladas cada semestre.

Conviene consultar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) o a la autoridad competente sobre los requisitos y el procedimiento o protocolo para que dicha autoridad reconozca la validez del procedimiento de elección.

Véase el artículo vigésimo tercero transitorio y el folleto de la STPS que señala el procedimiento respectivo, titulado “¿Qué tomar en cuenta para cambiar los estatutos sindicales a propósito de las nuevas disposiciones de la ley laboral?”.

Artículo 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Comentario

Los sindicatos son personas morales; por tanto, y de acuerdo con el principio de legalidad, pueden hacer todo lo que la ley no les prohíba.

Artículo 360. Los sindicatos de trabajadores pueden ser:

- I.** Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad;
- II.** De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa;
- III.** Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial;
- IV.** Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y
- V.** De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.

La anterior clasificación tiene carácter enunciativo, por lo que no será obstáculo para que los trabajadores se organicen en la forma que ellos decidan.

Comentario

Los sindicatos gremiales corresponden a una etapa inicial en el movimiento sindical correlativa a estructuras simplificadas en las empresas o industrias, pero con el desarrollo de la economía y de la tecnología industrial esas estructuras han adquirido mayor amplitud y complejidad, donde ya no se justifican los sindicatos gremiales, que particularizan y minimizan en cierto modo la fuerza de la agrupación sindical; por tanto, aun cuando deben respetarse en los términos legales las agrupaciones sindicales gremiales ya existentes:

... no es admisible que surjan otras donde ya existen sindicatos que representan a la mayoría obrera en una empresa, porque propiciarían una proliferación de pequeños sindicatos debilitando la fuerza solidaria de los

trabajadores organizados... y contrariando la moderna tendencia de la integración de sindicatos mayoritarios en las empresas, para que puedan representar con amplitud y eficacia los intereses comunes de los trabajadores de acuerdo con la finalidad esencial de los sindicatos.

Los conceptos anteriores sintetizan los razonamientos de la resolución dictada por la Dirección de Registro de Asociaciones de la STPS el 4 de marzo de 1981, en que negó el registro de la agrupación denominada Sindicato Unificador Nacional de Mecánicos de Aviación.

Desde el punto de vista de táctica política, las centrales obreras importantes, como solía ser la Confederación de Trabajadores de México (CTM), pugnan porque haya sindicatos nacionales de industria o industriales en vez de gremiales o de empresa.

Nuestra legislación parece permitir que un trabajador pertenezca al mismo tiempo a un sindicato gremial y a uno de empresa, industrial o nacional de industria.

Las cinco formas de sindicatos que contempla nuestra ley tienen un origen histórico que han explicado los tratadistas de la manera siguiente: en un principio la sindicalización se hizo horizontalmente o por oficio, y después hubo un cambio de rumbo y se hizo en sentido vertical, es decir, por empresa o rama industrial. Esto significó que al inicio la solidaridad se engendraba por la similitud de profesiones ejercidas por los trabajadores.

Con la Revolución Industrial se modificó el concepto, ya que aparecieron grandes grupos de trabajadores sin especialización profesional o con una especialización muy parcial. Esto trajo como consecuencia, para las tácticas del movimiento sindical, que se consideraran más convenientes los sindicatos verticales.

Ahora se establece la posibilidad de otras formas de sindicalización diferentes de las cinco tradicionales. El tiempo dirá la utilidad y lo práctico de esta modificación.

La reforma agregó el último párrafo.

Artículo 361. Los sindicatos de patrones pueden ser:

- I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y
- II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Comentario

La sindicalización es un derecho político que pueden ejercer también los patrones, para estudiar, mejorar y defender sus intereses.

Los sindicatos de patrones, en su creación, deben atender dos factores: actividad y ubicación geográfica.

Artículo 362. Pueden formar parte de los sindicatos, los trabajadores mayores de quince años.

Comentario

Todo individuo que de acuerdo con la ley pueda trabajar, tiene derecho a sindicalizarse.

Artículo 363. No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

Comentario

Conforme a una interpretación de este artículo, los trabajadores de confianza pueden formar un sindicato diferente del de los demás trabajadores; pero en la práctica las autoridades obstaculizan la sindicalización de los trabajadores de confianza, lo que ha ocurrido en el caso de algunas empresas paraestatales.

Artículo 364

Anterior	Vigente
Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del periodo comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue éste.	Los sindicatos deberán constituirse con un mínimo de veinte trabajadores o con tres patrones, por lo menos. En el caso de los sindicatos de trabajadores, cuando se suscite controversia ante los Tribunales, respecto a su constitución, para la determinación del número mínimo, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro de los sesenta días naturales anteriores a la fecha de dicha constitución. Las federaciones y confederaciones deberán constituirse por al menos dos organizaciones sindicales.

Comentario

El número de 20 trabajadores y de tres patrones se eligió en forma arbitraria. Varios autores sostienen que debería ser 25 el número de trabajadores, pero uno se pregunta: ¿y por qué no 10?

Hay pequeñas empresas que tienen menos de 20 trabajadores, a los que, por contratar individualmente, en ocasiones se les priva de sus derechos constitucionales.

Se amplía el término de cómputo de los trabajadores que hubiesen concluido su relación laboral por rescisión o terminación, de 30 días hábiles a 60 días naturales.

El último párrafo corresponde al artículo 381 de la ley anterior y no constituye novedad.

Véanse los artículos transitorios segundo y tercero, que prevén el plazo para la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; en especial el último párrafo del artículo tercero transitorio.

SINDICATOS. SÓLO PUEDEN CONSTITUIRSE POR TRABAJADORES EN ACTIVO O POR PATRONES, Y PARA EFECTOS DE SU REGISTRO DEBE DEMOSTRARSE LA CALIDAD DE SUS AGREMIADOS.

Artículo 364 bis

Anterior	Vigente
En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, immediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.	En el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como en la actualización de las directivas sindicales, se deberán observar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, immediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías. Tratándose de actualización de la directiva sindical, la Autoridad Registral deberá expedirla dentro de los diez días siguientes a que se realice la solicitud, y se procederá de forma tal que no deje al sindicato en estado de indefensión. En materia de registro y actualización sindical, la voluntad de los trabajadores y el interés colectivo prevalecerán sobre aspectos de orden formal.

Comentario

Se establecen ciertos principios que ya rigen para los funcionarios públicos en el Poder Judicial, tanto federal como local, en la legislación relativa a los empleados de la Administración Pública Federal; es decir, deben observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, immediatez, imparcialidad, respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical. (Véase el artículo 113 constitucional.)

Anterior	Vigente
Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado: I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios; III. Copia autorizada de los estatutos; y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.	Los sindicatos deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a cuyo efecto remitirán en original y copia: I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva; II. Una lista o listas autorizadas con el número, nombres, CURP y domicilios de sus miembros, la cual además contendrá: a) Cuando se trate de aquellos conformados por trabajadores, el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios. b) Cuando se trate de aquellos conformados por patrones, el nombre y domicilios de las empresas, en donde se cuente con trabajadores. III. Copia autorizada de los estatutos, cubriendo los requisitos establecidos en el artículo 371 de esta Ley, y IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva. Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados a través de la firma del Secretario General u homólogo, en términos del artículo 376 de esta Ley, salvo lo dispuesto en los estatutos.

Comentario

Véase el registro de agrupaciones sindicales de la STPS en:

<http://registrodeasociaciones.stps.gob.mx/regaso/consultaregasociaciones.asp>

Asimismo, véanse las opiniones de Luis Manuel Díaz Mirón en *Derecho Laboral y de la seguridad social. En homenaje a la Escuela Libre de Derecho en su primer centenario* (Porrúa, 2012); los artículos 371 y 365 bis; los artículos transitorios quinto, sexto y vigésimo tercero; así como el *Estatuto Orgánico del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*, publicado en el DOF el 13 de agosto de 2020 (<https://biblioteca.oup.com.mx/library/publication/ley-federal-del-trabajo-comentada-y-concordada>).

SINDICATOS, REGISTRO DE LOS. REQUISITOS. • SINDICATO, REGISTRO DE. NO ES CAUSA PARA NEGARLO EL HECHO DE QUE SUS MIEMBROS FORMEN PARTE DE OTRA ORGANIZACIÓN SINDICAL. • SINDICATOS. REGISTRO IMPROCEDENTE POR NO EXISTIR RELACIÓN DE TRABAJO ORDINARIA. • REGISTRO DE UN SINDICATO GREMIAL, NEGATIVA DEL.

Anterior	Vigente
Las autoridades a que se refiere el artículo anterior harán pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberán expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8 constitucional, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. El texto íntegro de las versiones públicas de los estatutos en los sindicatos deberá estar disponible en los sitios de Internet de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, según corresponda. Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos: I. Domicilio; II. Número de registro; III. Nombre del sindicato; IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo; V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo; VI. Número de socios, y; VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso. La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses.	El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral hará pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberá expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8 constitucional y de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. El texto íntegro de los documentos del registro de los sindicatos, las tomas de nota, el estatuto, las actas de asambleas y todos los documentos contenidos en el expediente de registro sindical, deberán estar disponibles en los sitios de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos: I. Domicilio; II. Número de registro; III. Nombre del sindicato; IV. Nombre de los integrantes del Comité Ejecutivo; V. Fecha de vigencia del Comité Ejecutivo; VI. Número de socios; VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso. VIII. Padrón de socios. Por lo que se refiere a los documentos que obran en el expediente de registro de las asociaciones, únicamente estará clasificada como información confidencial los domicilios y CURP de los trabajadores señalados en los padrones de socios, en términos del último párrafo del artículo 78 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses. Los sindicatos, federaciones y confederaciones podrán solicitar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral copias certificadas o simples de los documentos que obren en sus respectivos expedientes; también se expedirán a cualquier persona que lo solicite, en

Comentario

Se establece la publicidad gratuita de los registros de los sindicatos, tanto federales como estatales, de acuerdo con la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LFTAIP) y las leyes que regulen dicho acceso.

También se establece la publicidad de los estatutos de los sindicatos y de los datos que ahí se mencionan sobre domicilio, registro, nombre, número y central obrera; pero no se establece el gremio o las actividades a que se dedican los sindicatos.

Se confirma y amplía el acceso e información de registro de los sindicatos.

Artículo 366

Anterior	Vigente
<i>El registro podrá negarse únicamente:</i> <i>I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;</i> <i>II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y</i> <i>III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365.</i> <i>Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.</i> <i>Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días naturales, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.</i>	<i>El registro podrá negarse únicamente:</i> <i>I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;</i> <i>II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y</i> <i>III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365.</i> <i>Cuando el solicitante no cumpla con alguno de los requisitos anteriores, a fin de salvaguardar el derecho de asociación, la Autoridad Registral lo prevendrá dentro de los cinco días siguientes para que subsane su solicitud, precisando los términos en que deberá hacerlo.</i> <i>Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, la Autoridad Registral no podrá negarlo.</i> <i>Si la Autoridad Registral, no resuelve dentro de un término de veinte días, los solicitantes podrán requerirla para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva.</i>

Comentario

Es lamentable que con tácticas dilatorias o notoriamente inconstitucionales se haya negado sin justificación el registro a sindicatos. Un ejemplo es el Sindicato de Actores Independientes, que surgió el 3 de octubre de 1977 y vivió sin registro hasta fines de 1985, fecha en que desapareció.

Este artículo establece la obligación de exhibir la documentación a la que se refiere el artículo 365, es decir, la copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva, los nombres y domicilios del sindicato y de los patrones, la empresa o los establecimientos en que se presten servicios, la copia autorizada de los estatutos y del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la mesa directiva.

También se indica que la solicitud del registro sindical debe resolverse en 60 días naturales, y que si no lo hace la autoridad en los tres días siguientes, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, con lo que se obliga a la autoridad para que, dentro de los tres días siguientes, expida la constancia respectiva.

Artículo 367

Anterior	Vigente
<i>La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.</i>	<i>Se deroga.</i>

Comentario

Es incorrecto que, tratándose de un registro, el artículo se refiriera a una resolución, cuando la actividad de la autoridad laboral se debía limitar a constatar el cumplimiento de los requisitos, satisfechos los cuales debía registrar al sindicato y notificarlo a las Juntas de Conciliación y Arbitraje correspondientes.

Artículo 368

Anterior	Vigente
<i>El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades.</i>	<i>El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, produce efectos ante todas las autoridades.</i>

Comentario

Los efectos del registro de un sindicato son *erga autoritas*, es decir, contra la autoridad.

Se amplían los efectos de los registros sindicales ante la autoridad registral para que sirva frente a todas las autoridades, por lo menos las laborales. Habrá que resolver si también para cualquier tipo de autoridad no laboral.

Artículo 369

Anterior	Vigente
<i>El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:</i> <i>I. En caso de disolución; y</i> <i>II. Por dejar de tener los requisitos legales.</i> <i>La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro.</i>	<i>El registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, podrá cancelarse únicamente:</i> <i>I. En caso de disolución; y</i> <i>II. Por dejar de tener los requisitos legales.</i> <i>III. Se considerará que un sindicato incumple con su objeto o finalidad cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de los patrones, exigiéndoles un pago en dinero o en especie para desistir de un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad de contrato colectivo de trabajo. En consecuencia, esta conducta comprobada podrá servir de base para que se demande por la vía jurisdiccional la cancelación del registro sindical, independientemente de las responsabilidades que puedan derivarse por la comisión de dichas conductas delictivas.</i> <i>Los Tribunales resolverán acerca de la cancelación de su registro.</i>

Comentario

La fracción II, al referirse a la cancelación por “dejar de tener los requisitos legales”, comprende los sujetos, el objeto y la forma.

La fracción III es nueva, pero se anticipa difícil su comprobación.

Artículo 370. Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

En virtud de esta disposición, la cancelación de un registro debe tramitarse jurisdiccionalmente ante el tribunal respectivo, es decir, por medio de un juicio.

SINDICATOS, CANCELACIÓN DE SU REGISTRO.

Artículo 371

Anterior	Vigente
Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. Denominación que le distinga de los demás; II. Domicilio; III. Objeto; IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado; V. Condiciones de admisión de miembros; VI. Obligaciones y derechos de los asociados; VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes: a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión. b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato. c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos. d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado. e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito. f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos,	Los estatutos de los sindicatos contendrán: I. Denominación que le distinga de los demás; II. Domicilio; III. Objeto; IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado; V. Condiciones de admisión de miembros; VI. Obligaciones y derechos de los asociados; VII. Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes: a) La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión. b) Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato. c) El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos. d) La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado. e) Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito. f) La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. g) La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos,

debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta;

X. Periodo de duración de la directiva;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.

Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso;

VIII. Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección.

Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos;

IX. Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto.

Para tal efecto, los estatutos deberán observar las normas siguientes:

a) La convocatoria de elección se emitirá con firma autógrafa de las personas facultadas para ello, debiendo precisar fecha, hora, lugar del proceso y demás requisitos estatutariamente exigidos;

b) La convocatoria deberá publicarse en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia de los miembros en el centro de trabajo, con una anticipación mínima de diez días;

c) El lugar que se determine para la celebración del proceso electoral, así como la documentación y materiales que se elaboren para la realización, deberán garantizar que la votación se desarrolle de forma segura, directa, personal, libre y secreta;

d) Se integrará un padrón completo y actualizado de los miembros del sindicato con derecho a votar, que deberá publicarse y darse a conocer entre éstos con al menos tres días de antelación a la elección;

e) Establecer un procedimiento que asegure la identificación de los afiliados que tengan derecho a votar, y

f) La documentación, material y boletas para la elección de integración de los órganos internos de los sindicatos a que se refiere este inciso, contendrá cuando menos los siguientes datos y requisitos:

1. Municipio y entidad federativa en que se realice la votación;

2. Cargo para el que se postula al candidato o candidatos;

3. Emblema y color de cada una de las planillas que participan con candidatos en la elección de que se trate;

4. El nombre completo del candidato o candidatos a elegir, y

5. Las boletas deberán validarse en el reverso con las firmas de por lo menos dos integrantes de la Comisión Electoral que para tales efectos acuerde el sindicato.

El procedimiento de elección que realicen los miembros de un sindicato respecto al Secretario General o su equivalente a nivel nacional, estatal, seccional, local o municipal, se realizará de manera independiente de la elección de delegados a los congresos o convenciones sindicales, cumpliendo con los requisitos a que se refiere este inciso.

En virtud de que estos requisitos son esenciales para expresar la libre voluntad de los afiliados al sindicato, de incumplirse éstos, el procedimiento de elección carecerá de validez, ya sea a nivel general o seccional, según sea el caso;

IX bis. En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género;

IX ter. Normas para la integración y funcionamiento de una instancia de decisión colegiada, que será responsable de organizar y calificar los procedimientos de elección de los órganos internos del sindicato;

X. Período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales. En el caso de reelección, será facultad de la asamblea decidir mediante voto personal, libre, directo y secreto el período de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales. El período de duración de la directiva y en su caso la reelección, deberán respetar las garantías a que se refiere el artículo 358, fracción II, de esta Ley;

XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato;

XII. Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;

XIII. Época y forma de presentación de la cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.

Para tales efectos, se deberán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre los agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales.

XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y

XIV bis. Procedimiento para llevar a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto para la aprobación del contenido de contratos colectivos de trabajo iniciales y de sus revisiones. Para tal efecto, los estatutos deberán observar el procedimiento contemplado en el artículo 390 ter, fracción II de la presente Ley, y

XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.

Comentario

Seguramente el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral publicará un protocolo similar al que se comenta en el artículo 358.

Nótese que se respeta la libertad de reelección de dirigentes sindicales y de duración de la directiva, habida cuenta de que el voto será conforme a la fracción II del artículo 358.

Por lo que hace a la fracción IX, véase el artículo vigésimo tercero transitorio de la reforma laboral del 1 de mayo de 2019 y el comentario –y el folleto ahí señalado– del artículo 358.

SUSPENSIÓN INDEFINIDA DEL TRABAJADOR COMO CORRECCIÓN DISCIPLINARIA SINDICAL. EQUIVALE A LA APLICACIÓN DE LA CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN.

Artículo 371 Bis. Las elecciones de las directivas de los sindicatos estarán sujetas a un sistema de verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en la fracción IX del artículo 371 de esta Ley, conforme a lo siguiente:

I. Los sindicatos podrán solicitar el auxilio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o de la Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a efecto que certifiquen el cumplimiento de los requisitos antes mencionados. Al concluir la elección, la autoridad que acuda a la verificación deberá formular un acta en la que conste el resultado de la elección y de la forma en que ésta se llevó a cabo, de la que se entregará copia al sindicato solicitante;

II. La solicitud será realizada por los directivos sindicales o por lo menos por el treinta por ciento de los afiliados al sindicato, y

III. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá desahogar este sistema de verificación de la elección de las directivas sindicales para que se cumpla con los principios constitucionales de certeza, confiabilidad y legalidad, y los señalados en el artículo 364 bis de esta Ley. En caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada, el Centro podrá convocar y organizar un recuento para consultar mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores el sentido de su decisión.

Comentario

Adviértase la discrecionalidad en favor de los sindicatos sobre el procedimiento de elecciones; pero también la discrecionalidad del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para la verificación de la elección.

Véanse los artículos transitorios vigésimo primero y vigésimo tercero, así como el folleto señalado en el comentario al artículo 358.

Artículo 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos los trabajadores extranjeros.

I. Se deroga.

II. Se deroga.

Comentario

Los extranjeros, de acuerdo con el artículo 33 constitucional, disfrutan de las garantías del Capítulo I de la Carta Magna y, por tanto, tienen libertad para asociarse; pero el sindicato presenta dos aspectos: el de protección y defensa de sus asociados frente al patrón, y el político frente al Estado.

El extranjero puede sindicalizarse para que sus derechos como trabajador estén protegidos, pero no tiene permitido participar en la directiva de un sindicato debido a que esta puede en algún momento realizar actos políticos y *solamente los ciudadanos de la República podrán... tomar parte en los asuntos políticos del país* (artículo 9 constitucional).

Artículo 373

Anterior	Vigente
<i>La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea</i>	<i>La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea</i>

cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino.

La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es dispensable.

En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.

En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical, o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los respectivos estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley.

De no existir dichos procedimientos o si agotados éstos, no se proporciona la información o las aclaraciones correspondientes, podrán tramitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.

El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.

cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. La rendición de cuentas incluirá la situación de los ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino, debiendo levantar acta de dicha asamblea.

El acta de la asamblea en la que se rinda cuenta de la administración del patrimonio sindical deberá ser entregada dentro de los diez días siguientes al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para su depósito y registro en el expediente de registro sindical; esta obligación podrá cumplirse por vía electrónica.

La información anterior deberá entregarse por escrito a cada miembro del sindicato en forma completa, dejando constancia de su recepción.

Las obligaciones a que se refieren los párrafos anteriores no son dispensables.

En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva o a la Autoridad Registral, sobre la administración del patrimonio del sindicato.

En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical, o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley. De comprobarse la existencia de las irregularidades referidas, se sancionará a quien o quienes resulten responsables de las mismas, previo desahogo del procedimiento de investigación y resolución establecido en los estatutos; de no prever éstos sanciones eficaces y proporcionales a la gravedad de las conductas u omisiones en que se hubiese incurrido, los responsables podrán ser sancionados por los órganos sindicales competentes con la suspensión o destitución de su cargo, según sea la gravedad de la irregularidad cometida, sin menoscabo de que se ejerzan las demás acciones legales que correspondan.

Con independencia de lo anterior, de no proporcionarse la información o las aclaraciones correspondientes, los trabajadores podrán tramitar ante el Tribunal que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.

El trabajador también podrá acudir a la Autoridad Registral para denunciar la omisión anterior a fin de que dicha autoridad requiera al sindicato la entrega de la

información de la administración del patrimonio sindical completa, apercibiendo a los secretarios general y de finanzas u homólogos en términos del artículo 731 de esta Ley.

El ejercicio de las acciones a que se refieren los párrafos anteriores, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.

Comentario

En este numeral se establecen ciertas obligaciones de dar la información sobre la administración del patrimonio sindical a los trabajadores, por lo menos semestralmente, y la necesidad de incluir en estatutos instancias con motivo de la gestión de fondos sindicales, conforme al artículo 371, fracción XII. En caso de no existir instancias o agotadas estas, se crea el derecho de gestionar ante el tribunal o la Autoridad Registral el cumplimiento de las obligaciones mencionadas.

Se amplían las obligaciones de las directivas sindicales en materia de información y rendición de cuentas, etc., pero el tiempo dirá si es práctica y viable esta garantía.

Véanse los artículos transitorios cuarto, quinto y sexto del decreto de la reforma. Y posiblemente sea aplicable el plazo del artículo vigésimo tercero transitorio.

Artículo 374

Anterior	Vigente
Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para: <i>I. Adquirir bienes muebles;</i> <i>II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y</i> <i>III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.</i>	Los sindicatos, federaciones y confederaciones, legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para: <i>I. Adquirir bienes muebles;</i> <i>II. Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y</i> <i>III. Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.</i> <i>IV. Establecer mecanismos para fomentar el desarrollo y fortalecimiento de la economía de sus afiliados, y</i> <i>V. Establecer y gestionar sociedades cooperativas y cajas de ahorro para sus afiliados, así como cualquier otra figura análoga.</i>

Comentario

No era necesario crear las fracciones IV y V nuevas, de acuerdo con la legislación anterior.

Artículo 375. Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Comentario

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha establecido en jurisprudencia que cuando los sindicatos susciten acciones en que se discutan únicamente derechos patrimoniales de los trabajadores en lo personal, deben precisar en sus respectivas demandas de trabajo los nombres de sus trabajadores.

De la misma manera, en el tomo 45, página 4678, del *Semanario Judicial de la Federación*, en las ejecutorias de la Orden de Maquinistas, Fogoneros y Similares, se estableció que los sindicatos tienen la representación no solo de los obreros, sino también de sus deudos y familiares, puesto que tienen obligaciones para con los miembros de su familia y con sus herederos.

SINDICATOS. LAS DEMANDAS DE TRABAJO EN REPRESENTACIÓN DE SUS AGREMIADOS, DEBEN EXPRESAR LOS NOMBRES DE ÉSTOS. • SINDICATOS. LAS DEMANDAS DE TRABAJO EN REPRESENTACIÓN DE SUS AGREMIADOS, DEBEN EXPRESAR LOS NOMBRES DE ÉSTOS. 1975, tesis 247.

Artículo 376. La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Los miembros de la directiva sindical que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.

Comentario

Respecto de los sindicatos de empresa, es conveniente que los estatutos prevean si los miembros de la directiva continuarán en el ejercicio de sus funciones en caso de separación y de aplicación de la cláusula de exclusión.

Doctrinal y jurisprudencialmente, se puede discutir la validez del último párrafo en el caso de un sindicato de empresa en que el miembro de la directiva sindical sea separado por el patrón por causa imputable a dicho miembro de la directiva.

La reforma agregó el término “sindical” a “Los miembros de la directiva”.

Artículo 377

Anterior	Vigente
<i>Son obligaciones de los sindicatos:</i> I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos; II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros. <i>Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determinen las autoridades correspondientes.</i>	<i>Son obligaciones de los sindicatos:</i> I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos; II. Comunicar a la Autoridad Registral, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros. <i>Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determine la Autoridad Registral.</i>

Comentario

Este artículo está incompleto porque no establece ninguna multa o sanción en caso de incumplimiento.

Se establece que las obligaciones de los sindicatos de dar ciertos avisos a las autoridades pueden ser cumplidas por medios electrónicos, según lo que determinen las autoridades competentes. Habrá que esperar la reglamentación respectiva.

TOMA DE NOTA DE DIRECTIVA SINDICAL. ES APLICABLE ANALÓGICAMENTE EL PROCEDIMIENTO PREVISTO POR EL ARTÍCULO 366, ÚLTIMO PÁRRAFO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 378

Anterior	Vigente
<i>Queda prohibido a los sindicatos:</i> I. Intervenir en asuntos religiosos; y	<i>Queda prohibido a los sindicatos:</i> I. Intervenir en asuntos religiosos; y

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

II. Ejercer la profesión de comerciantes con ánimo de lucro.

III. Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales respecto a los trabajadores;

IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;

V. Participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, con el fin de que el verdadero patrón evada sus responsabilidades;

VI. Hacer constar o utilizar constancias en las que se señalen la realización de votaciones o consultas a los trabajadores sin que estas se hayan efectuado;

VII. Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado, y

VIII. Cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, ajenas al contrato colectivo de trabajo.

Se consideran como violación a derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva las hipótesis contenidas en las fracciones IV, VI y VII del presente artículo.

Comentario

Este artículo es obsoleto en cuanto al ejercicio del comercio, pues los sindicatos tienen negocios lucrativos e, incluso, formaron el ya desaparecido Banco Obrero. Por lo demás, no está sancionada en forma expresa la violación de la prohibición.

Las fracciones III a VIII y la parte final son nuevas y dejan en estado de indefensión al patrón en casos de conflictos intra e intersindicales.

Artículo 379. Los sindicatos se disolverán:

- I.** Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y
- II.** Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Comentario

Las causas de disolución del sindicato serán:

1. La voluntad de las partes.
2. El vencimiento del plazo.

Artículo 380. En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Comentario

Esta es una norma supletoria que cubre un vacío legal de los estatutos sindicales. Solo se aplicará la prelación que establece este precepto cuando los estatutos no prevean el destino del patrimonio sindical, en el supuesto de la disolución del sindicato.

Artículo 381. Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se registrarán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

Comentario

Las confederaciones obreras y los sindicatos nacionales han constituido una coalición conocida como Congreso del Trabajo. En cambio, la organización patronal más importante es la Confederación Patronal de la República Mexicana, que agrupa a centros patronales en más de 30 ciudades importantes del país.

Véase el registro de agrupaciones sindicales de la STPS en:

<http://registrodeasociaciones.stps.gob.mx/regaso/consultaregasociaciones.asp>

Artículo 382. Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Comentario

Con esto se corrobora la libertad de asociación o no asociación de los trabajadores.

Artículo 383. Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:

- I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;

- II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y
- III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Comentario

Estos requisitos son especiales para estas agrupaciones de sindicatos. El de mayor importancia es el contenido en la fracción III, ya que el fin de integrarse a una federación o confederación es adquirir mayor fuerza, y esto solo se logra mediante la representación.

Artículo 384

Anterior	Vigente
<i>Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.</i>	<i>Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Autoridad Registral. Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.</i>

Comentario

Con las federaciones y confederaciones surge el mismo problema de registro que con los sindicatos; aun cuando la SCJN sostiene que tienen personalidad desde que se constituyen, parece ser que la capacidad de ejercicio no se les reconoce hasta que obtienen el registro de la autoridad laboral.

Artículo 385. Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.

Comentario

Mediante este precepto, en combinación con el artículo 365, se niega el registro, o bien, sin negarlo, la autoridad pide requisito tras requisito sin conceder el registro.

CAPÍTULO III

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 386. Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Comentario

El artículo 34 pone ciertas limitaciones a los convenios entre sindicatos de trabajadores y patrones. Por lo demás, nuestra ley consagra una vez más la pluralidad de sindicatos dentro de una empresa en este asunto, congruente con el principio de libertad de asociación sindical; sin embargo, esto da lugar a muchas dificultades y problemas en la práctica, pues crea conflictos intergremiales e intragremiales en las empresas.

Por lo demás, en un solo contrato colectivo pueden quedar obligados varios patrones con uno o varios sindicatos.

Consejos útiles para una negociación exitosa. Con base en su experiencia en materia de negociaciones, tenga en cuenta esta selección de sugerencias para lograr el éxito:

- a)** Comience en forma amistosa, propiciando una serie de afirmaciones. Empiece por algún punto en que estén de acuerdo usted y su oponente.
- b)** Sea caballeroso. Si está tratando de convencer a un oponente, no lo empuje tan lejos que no pueda retroceder sin conservar intactos su prestigio y dignidad.
- c)** Para evitar situaciones desagradables suponga que su oponente discute por motivos honorables. Rehúse enojarse por cualquier cosa que él pueda decir.
- d)** Evite contradecir en forma directa a su oponente, mantenga su voz baja, no adopte aires de superioridad y refrene cualquier inclinación a culpar.
- e)** Admita rápida y entusiastamente los errores propios, pasando de inmediato a otro punto.
- f)** No provoque discusiones inútiles o acerca de aspectos secundarios. Si el asunto vale la pena y puede hacer avanzar su punto de vista, no tema al choque de opiniones.
- g)** Intente únicamente lo que pueda sostener.
- h)** No se exponga a ataques efectivos por hacer afirmaciones arrebatadas, extravagantes o desconsideradas.
- i)** Trate de precisar el punto de desacuerdo y entonces concéntrese en él e insista en que su adversario haga lo mismo.
- j)** Explore la última conclusión lógica en el caso de aceptar las premisas o aseveraciones de su oponente.
- k)** Pruebe lo poco común mediante parábolas, cuentos o semejanzas con cosas familiares.

l) Tenga cuidado de que sus argumentos sean congruentes entre sí. Si es posible, muestre que su oponente está realmente discutiendo consigo mismo.

m) No salga siempre al encuentro directo de una cuestión polémica. Un ataque a los flancos o en forma cruzada es muchas veces mejor que un ataque frontal.

n) Haga preguntas que atenúen o reduzcan el desacuerdo al punto mínimo y, al mismo tiempo, haga notar los puntos flacos de su oponente.

o) La persona en la posición negativa es siempre más fuerte porque está atacando. Dirija la controversia hasta que pueda tomar la ofensiva, atacando lo falaz del argumento de su oponente. Gaste el menor tiempo posible en tácticas defensivas.

p) No dé respuestas obvias a las preguntas de su oponente. Trate de desilusionarlo o trastorne las respuestas preparadas previamente.

q) Trate de descubrir cualquier desacuerdo entre su oponente y los colegas de él.

r) Convenza al auditorio de su sinceridad y la batalla estará casi ganada.

s) Apele a la nobleza humana, gran resorte.

t) Abra un camino para que su oponente transija sin rendirse incondicionalmente.

Alguna orden de la iglesia católica tiene el consejo siguiente: *Suaviter in modo, fortiter in re* (Suave en la forma y fuerte en la sustancia), frase atribuida a Quintiliano.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. NO CONSTITUYE UN ACTO DE AUTORIDAD SUSCEPTIBLE DE SER SEÑALADO COMO ACTO RECLAMADO EN EL JUICIO DE AMPARO, PERO SÍ PUEDE SER PLANTEADA LA ILEGALIDAD O INCONSTITUCIONALIDAD DE SUS CLÁUSULAS A TRAVÉS DE LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO, SIEMPRE Y CUANDO SE HAYA PLANTEADO SU NULIDAD EN EL JUICIO LABORAL DE ORIGEN.

Artículo 386 Bis. El apoyo de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto constituye una garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses. La demostración de dicho apoyo conforme a los procedimientos establecidos en los artículos 390 bis y 390 ter, es de orden público e interés social, por lo que es un requisito para la validez de los contratos colectivos de trabajo. Las autoridades, sindicatos y patrones coadyuvarán para que los procedimientos de consulta se organicen de tal forma que no se afecten las actividades laborales de los centros de trabajo.

Comentario

Se reitera la libertad de voto de los trabajadores y también, en forma insuficiente, que las autoridades coadyuven a la no afectación de las actividades laborales.

Véase el comentario al artículo décimo primero transitorio (DOF 1 de mayo 2019). En opinión del autor, hay una contradicción con el plazo señalado en el artículo vigésimo segundo transitorio.

Anterior	Vigente
<i>El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.</i> <i>Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.</i>	<i>El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; para dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, el sindicato solicitante deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a que hace referencia el artículo 390 bis.</i> <i>Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450; la Constancia de Representatividad acredita que el sindicato cuenta con la representación de los trabajadores, por lo que deberá ser acompañada al emplazamiento a huelga como requisito en términos del artículo 920 de esta Ley.</i> <i>La Constancia de Representatividad a que se refiere el artículo 390 bis tendrá una vigencia de seis meses a partir de la fecha en que ésta sea expedida. En caso de que el sindicato emplazante estalle la huelga en el centro de trabajo, la vigencia de dicha constancia se prorrogará hasta en tanto concluya dicho conflicto, por lo que durante su vigencia, no se dará trámite a ninguna otra solicitud, ni se admitirá a otro u otros sindicatos como parte del procedimiento.</i>

Comentario

Una interpretación lógica y gramatical de este artículo permite sostener que el ejercicio del derecho de huelga para la firma de un contrato colectivo debe ser precedido de una solicitud formulada por el sindicato, a la que se haya negado en forma implícita o explícita el patrón. Sin embargo, en la práctica, los sindicatos acostumbraban a emplazar de inmediato al patrón exigiendo la firma del contrato colectivo, sin necesidad de probar que hubo dicha solicitud previa al emplazamiento de huelga, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje aceptaban como válido dicho emplazamiento a huelga.

Ahora se reiteran los requisitos de representatividad, certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo; pero además, que la representatividad sea

expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. También se aclara que la constancia de representatividad debe tener una vigencia de seis meses contada a partir de su expedición.

En la práctica, algunas juntas exigieron, aun antes del 1 de mayo de 2019, acreditar alguna representatividad del sindicato que emplaza para firma del contrato colectivo; esto es, que exhibieran en forma discreta y secreta ante la junta que tenían un porcentaje importante de trabajadores afiliado al sindicato.

Artículo 388

Anterior	Vigente
<i>Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:</i> <i>I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;</i> <i>II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y</i> <i>III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.</i>	<i>Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:</i> <i>I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que obtenga el mayor número de votos de los trabajadores dentro de la empresa;</i> <i>II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un contrato colectivo para su profesión; y</i> <i>III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de trabajadores a su favor sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que voten por el sindicato de empresa o de industria.</i> <i>El voto de los trabajadores será conforme al procedimiento contemplado en el artículo 390 bis. El sindicato o sindicatos que conforme a lo dispuesto en el presente capítulo obtengan la mayoría de trabajadores, según sea el caso, obtendrán la Constancia de Representatividad correspondiente a fin de solicitar la celebración y firma del contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 387.</i>

Se precisan los requisitos de votación en los diversos casos de concurrencia de distintos sindicatos y tipos de sindicatos, haciendo referencia al artículo 390 bis y a la constancia de representatividad.

SINDICATOS GREMIALES. RECUENTO. • RECUENTO, IDONEIDAD DE LA PRUEBA DE INTERÉS JURÍDICO EN EL AMPARO, FALTA DE. • CONTRATO COLECTIVO, ADMINISTRACIÓN DEL. CORRESPONDE AL SINDICATO TITULAR. • CONVENIOS ENTRE SINDICATO Y EMPRESA QUE ESTIPULEN RENUNCIA DE DERECHOS, INVALIDEZ DE LOS. CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA ACCIÓN DE MODIFICACIÓN DEL, NO ES INDIVIDUAL, SINO COLECTIVA.

Artículo 389

Anterior	Vigente
<i>La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.</i>	<i>La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por los Tribunales, después de consultar a los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Para tal efecto, el sindicato deberá de promover el procedimiento especial colectivo contemplado en el artículo 897 y subsecuentes de la presente Ley ante el Tribunal competente.</i>

Comentario

Véase el artículo 892, por el cual hay que tramitar dentro de un procedimiento especial la declaratoria de pérdida de mayoría, conocida como la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.

Se adecua el procedimiento de titularidad a los ampliados procedimientos que establecen los artículos 897 y siguientes de la reforma.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, VIGENCIA DEL, AUN CUANDO CAMBIE EL SINDICATO TITULAR Y ADMINISTRADOR DEL MISMO.

Artículo 390

Anterior	Vigente

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ante quien cada una de las partes celebrantes debe señalar domicilio. Dicho centro deberá asignarles un buzón electrónico.

El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.

Para el registro de un contrato colectivo de trabajo inicial, se presentará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la siguiente documentación:

- a) La documentación con la que las partes contratantes acrediten su personalidad;*
- b) El contrato colectivo de trabajo;*
- c) La Constancia de Representatividad a que se refiere el artículo 390 bis de esta Ley, y*
- d) El ámbito de aplicación del contrato colectivo de trabajo.*

Una vez entregada la documentación anterior, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá de resolver sobre el registro del contrato colectivo de trabajo dentro de los treinta días siguientes, dicha resolución será notificada a las partes.

Comentario

En la práctica se requieren más de tres ejemplares del contrato colectivo, ya que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) suele pedir una copia por lo menos. Nótese que también las partes pueden pactar que el contrato colectivo empiece a surtir efectos en una fecha posterior o anterior a su depósito.

Se establece la obligación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de asignar Buzón Electrónico a cada una de las partes; véanse los incisos a), b) y último párrafo nuevos de la reforma.

Véase el folleto “Protocolo de legitimación de contratos colectivos de trabajo”, editado por la STPS. Igualmente, el artículo décimo primero transitorio, que da un plazo de cuatro años para la revisión –al menos una vez– de los contratos colectivos y que prevé el procedimiento de consulta de los trabajadores; en caso de omisión de esta consulta o de no contar con el apoyo mayoritario, se tendrá por terminado el contrato colectivo. También prevé que la STPS establecerá el protocolo o procedimiento para verificar la consulta. En mi opinión, esto

contradice el plazo máximo de un año a partir del 1 de mayo de 2019 que establecen los artículos 390 bis y 390 ter.

Artículo 390 Bis. Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad, a fin de garantizar los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Esta constancia será expedida conforme a lo siguiente:

I. La solicitud para obtener la Constancia de Representatividad será presentada por uno o varios sindicatos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicha solicitud se hará por escrito y contendrá el nombre de la parte solicitante, así como el domicilio en el que se le harán las notificaciones correspondientes; asimismo, deberá señalarse el domicilio y nombre o los datos de identificación del patrón o centro de trabajo, así como la actividad a la que se dedica. Adicionalmente, la solicitud deberá acompañarse de un listado en el que se acredite que el sindicato solicitante cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo; dicho listado deberá incluir el nombre, CURP, fecha de contratación y firma autógrafa de los trabajadores que respalden al sindicato solicitante.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral conservará en secreto y cuidará bajo su más estricta responsabilidad la confidencialidad del listado y los anexos que exhiba el solicitante.

De no proporcionarse los datos mencionados, la Autoridad Registral dentro de los tres días siguientes prevendrá al solicitante para que subsane su solicitud, lo que deberá hacer dentro de los tres días siguientes a que sea notificado.

El hecho de que el centro de trabajo opere de manera informal o bajo esquemas de simulación no afectará a los trabajadores en el ejercicio de su libertad de negociación colectiva y la defensa de sus intereses;

II. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en un plazo no mayor a tres días contados a partir de la presentación de la solicitud, publicará en su sitio de Internet el aviso de solicitud de Constancia de Representatividad, fijará dicho aviso en el centro de trabajo y solicitará al patrón que lo coloque al interior del centro laboral en los lugares de mayor afluencia para hacerlo del conocimiento a los trabajadores y a cualquier otro sindicato que desee obtener la Constancia de Representatividad, a fin de que éste pueda promover su adhesión a la solicitud, para lo cual se estará a las normas que establece el artículo 388 de esta Ley; dicha solicitud adhesiva podrá presentarse por escrito ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los diez días siguientes a la publicación del aviso de solicitud, señalando el nombre de la parte adherente, así como su domicilio para oír y recibir notificaciones, debiendo acompañar el listado que acredite que cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo. No será impedimento para que se admita la solicitud adhesiva que los nombres de los trabajadores aparezcan en dos o más listados presentados por los sindicatos;

III. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la Constancia de Representatividad; de resultar procedente, emitirá la

constancia correspondiente. Si sólo un sindicato solicita la constancia, se tendrá por acreditada su representatividad cuando cuente con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo. En este caso, el Centro recabará ante las autoridades e instancias pertinentes la información necesaria para verificar que los trabajadores contemplados en el listado que presente el sindicato solicitante representen al menos el treinta por ciento de los trabajadores al servicio del patrón del que se solicita la firma del contrato colectivo de trabajo.

De haber contendido más de un sindicato, el derecho a negociar y celebrar el contrato colectivo corresponderá al que obtenga el mayor número de votos conforme a las reglas contempladas en el artículo 388 de esta Ley. En todo caso, el número de trabajadores votantes deberá de ser de por lo menos del treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo del que se solicita la firma. Para lo anterior se deberá observar el procedimiento de consulta siguiente:

a) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral validará que los sindicatos contendientes acrediten el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, en cuyo caso procederá a recabar ante las autoridades o instancias correspondientes la información o elementos necesarios para elaborar un padrón, que consistirá en un listado de los trabajadores del centro laboral que serán consultados mediante voto personal, libre, directo y secreto, excluyendo a los trabajadores de confianza o aquellos que ingresen con posterioridad a la presentación de la solicitud. Serán parte del padrón los trabajadores que hayan sido despedidos del trabajo durante los tres meses previos o posteriores a la presentación del escrito de solicitud, a excepción de aquéllos que hayan dado por terminada su relación de trabajo, salvo que se encuentre sub iudice.

En caso de estimarlo necesario, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá solicitar el apoyo de la oficina de Inspección del Trabajo u otro servidor público que las autoridades del trabajo habiliten para tal efecto. De requerirlo la parte solicitante, éstos deberán constituirse en el centro de trabajo para elaborar el listado en cuestión, con la información o los elementos que disponga al momento. El listado que servirá de base para la consulta a los trabajadores deberá de ser elaborado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral a más tardar en el plazo de diez días siguientes al de la presentación de una segunda solicitud de constancia. El patrón no podrá intervenir en este procedimiento;

b) Una vez conformado el padrón que servirá de base para la consulta de los trabajadores, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral emitirá la convocatoria correspondiente, señalando el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la votación; la convocatoria se emitirá por lo menos con diez días de anticipación a ésta sin que exceda de quince días. Dicho Centro deberá garantizar que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna.

La convocatoria se notificará a la parte solicitante y será publicada electrónicamente en el sitio de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Asimismo será fijada en el centro laboral para hacerla del conocimiento a los trabajadores que participarán en la votación;

c) Cada parte solicitante podrá acreditar previamente ante la Autoridad Registral a dos representantes por cada lugar de votación, a los que se les deberá permitir estar presentes durante ésta, específicamente en la instalación y acreditación de votantes, así como en los actos de escrutinio y cómputo de votos, sin que puedan estar en el espacio asignado en el que los trabajadores depositen su voto.

Ninguna persona ajena al procedimiento podrá estar presente en la votación, a menos que la autoridad registral lo haya acreditado como observador de la votación. Dicha autoridad cuidará y proveerá lo conducente para que ninguna persona que no esté autorizada, participe o intervenga en el desarrollo del procedimiento de votación;

d) El voto de los trabajadores se hará en forma personal, libre, directa y secreta. Para tal efecto, la Autoridad Registral ordenará hacer previamente tantas boletas de votación como trabajadores se hubieren acreditado conforme a este artículo, las que serán debidamente foliadas, selladas y autorizadas con la firma del funcionario comisionado por dicha autoridad; las boletas deberán contener el o los recuadros suficientes y del mismo tamaño, de acuerdo al número de sindicatos solicitantes, en los que deberá aparecer el nombre del o los sindicatos participantes en la votación;

e) En la hora, fecha y lugar señalados en la convocatoria, se iniciará la consulta con la presencia de las partes que asistan a la misma; previo al ingreso de los trabajadores, el funcionario comisionado por la Autoridad Registral instalará la o las mamparas necesarias para la emisión del voto de los trabajadores en secreto, así como la urna o urnas transparentes en las que se depositarán los votos, debiendo verificar que se encuentren vacías. Acto seguido, previa identificación con documento oficial vigente, se procederá al ingreso de los trabajadores con derecho a voto y se dotará a cada uno con su boleta para ejercerlo.

Durante el procedimiento de votación, ningún trabajador podrá vestir con un color, calcomanías, emblemas o cualquier elemento que lo distinga como miembro o simpatizante de alguno de los sindicatos solicitantes;

f) En la boleta no deberá aparecer el nombre del votante, ni podrá asentarse señal o dato alguno en el listado que haga posible identificar el folio de la boleta que le fue entregada. El funcionario comisionado por la Autoridad Registral proporcionará al trabajador su boleta, quien deberá dirigirse a la mampara colocada para marcarla en absoluto secreto.

Una vez que el trabajador marque su boleta, la doblará para evitar mostrar el sentido de su voto y la depositará en la urna colocada para tal efecto, y deberá salir del lugar de la votación;

g) Concluida la votación, el funcionario facultado de la Autoridad Registral procederá a practicar el escrutinio, abriendo sucesivamente cada urna, extrayendo una a una cada boleta, examinándolas para corroborar su autenticidad y exhibiéndolas a los representantes de las partes. Las boletas no cruzadas y las marcadas en más de un recuadro se considerarán nulas, poniendo las boletas por separado conforme al sentido de cada voto, mientras que las nulas se colocarán por aparte;

h) Acto seguido, el funcionario facultado procederá al cómputo de los votos y anunciará su resultado en voz alta;

i) En caso de suscitarse actos de coacción o intimidación para impedir que los trabajadores ejerzan su voto con plena libertad, o se les pretenda obstaculizar o impedir de cualquier forma acceder al lugar de la diligencia, el funcionario facultado solicitará el auxilio de la fuerza pública y tomará las medidas que estime conducentes para celebrar la votación en las condiciones que establece esta Ley; de presumirse la existencia de algún ilícito, deberá presentar la denuncia correspondiente;

j) Concluida la consulta, el funcionario facultado levantará acta de la misma y solicitará a los representantes de las partes que la suscriban. La negativa a firmarla por parte de éstos no afectará la validez del acta, y

k) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la Constancia de Representatividad; de resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente.

Comentario

Es una novedad, y puede causar inquietud entre los trabajadores, el procedimiento de representatividad por el que tendrán que realizar una especie de votación para celebrar o revisar el contrato colectivo y conforme al artículo 390 ter. Habrá que celebrar otra votación para aprobar el convenio de revisión del contrato colectivo. Esto posiblemente viole la libertad sindical, ya que es una intromisión del gobierno en la libertad de los sindicatos para celebrar contratos colectivos; asimismo, por virtud del artículo 371 bis, fracción III, se prevé la intromisión del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Todo esto probablemente sea violatorio de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Véase el comentario al artículo 358.)

Artículo 390 Ter. Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto. El procedimiento de consulta a los trabajadores se llevará a cabo conforme a lo siguiente:

I. Una vez acordados con el patrón los términos del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión respectivo, el sindicato que cuente con la representación de los trabajadores dará aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato. El aviso deberá hacerse con un mínimo de diez días de anticipación a que se realice la consulta.

El aviso a que se refiere el párrafo anterior señalará día, hora y lugar en donde se llevará a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto, y deberá anexar un ejemplar del contrato o convenio negociado firmado por las partes. Asimismo, el sindicato deberá emitir la convocatoria correspondiente, señalando el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la votación; la convocatoria se emitirá por lo menos con diez días de anticipación a ésta sin que exceda de quince días;

II. El procedimiento de consulta que se realice a los trabajadores deberá cubrir los siguientes requisitos:

a) El sindicato deberá poner oportunamente a disposición de los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta;

b) La votación se llevará a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria;

c) Se garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna;

d) El empleador no podrá tener intervención alguna durante el procedimiento de consulta;

e) El resultado de la votación será publicado por la directiva sindical en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo y en el local sindical correspondiente en un plazo no mayor a dos días de la fecha que se realice la consulta;

f) El sindicato dará aviso del resultado de la votación al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realice la consulta, a efecto de que dicho Centro lo publique en su sitio de Internet.

El aviso señalado en el párrafo anterior se hará bajo protesta de decir verdad. En caso de existir inconsistencias en relación con hechos sustantivos del proceso, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral declarará nula la consulta y ordenará la reposición de la misma;

g) Las actas de votación serán resguardadas durante cinco años para acreditar el cumplimiento de esta obligación, para efectos de verificación de la autoridad laboral o registral. El sindicato promovente deberá manifestar bajo protesta de decir verdad que dio cumplimiento a esta obligación, y

h) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá verificar que el procedimiento de consulta se realice conforme a los requisitos antes señalados;

III. De contar con el apoyo mayoritario de los trabajadores al contenido del acuerdo, se estará a lo siguiente:

a) Para contratos colectivos de trabajo inicial, el sindicato procederá a realizar la solicitud de registro ante la Autoridad Registral conforme a lo previsto en el artículo 390 de la presente Ley, y

b) Para convenios de revisión o modificaciones del contrato colectivo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 399 Ter;

IV. En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por el mismo, el sindicato podrá:

a) Ejercer su derecho a huelga, en caso de haber promovido el emplazamiento correspondiente, y

b) Prorrogar o ampliar el periodo de prehuelga con el objeto de continuar con la negociación y someter el acuerdo a nueva consulta, observando lo establecido en la fracción V del artículo 927 de esta Ley.

En el procedimiento de consulta previsto en el presente artículo, el voto personal, libre y secreto de los trabajadores se ejercerá en forma individual y directa.

Comentario

Según el prestigiado laboralista Arturo Alcalde Justiniani, conviene aprovechar cualquier próxima revisión de contrato colectivo de trabajo (CCT) para seguir el procedimiento y la plataforma de la STPS, pues el suscrito advierte una contradicción de plazos entre los artículos transitorios vigésimo segundo y décimo primero del decreto, para cumplir con estos artículos.

Artículo 391

Anterior	Vigente
<i>El contrato colectivo contendrá:</i> <i>I. Los nombres y domicilios de los contratantes;</i> <i>II. Las empresas y establecimientos que abarque;</i> <i>III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;</i> <i>IV. Las jornadas de trabajo;</i> <i>V. Los días de descanso y vacaciones;</i> <i>VI. El monto de los salarios;</i> <i>VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;</i> <i>VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;</i> <i>IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,</i> <i>X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</i>	<i>El contrato colectivo contendrá:</i> <i>I. Los nombres y domicilios de los contratantes;</i> <i>II. Las empresas y establecimientos que abarque;</i> <i>III. Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada;</i> <i>IV. Las jornadas de trabajo;</i> <i>V. Los días de descanso y vacaciones;</i> <i>VI. El monto de los salarios;</i> <i>VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda;</i> <i>VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;</i> <i>IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y,</i> <i>X. Las demás estipulaciones que convengan las partes.</i> <i>Los contratos colectivos no podrán contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose como tal la que establece que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato por renuncia o expulsión del mismo, puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón.</i> <i>El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá expedir a quien lo solicite por escrito y pague los derechos correspondientes, copia certificada del texto</i>

más reciente del contrato colectivo y/o tabuladores que haya sido registrado.

A solicitud de las partes, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, dentro de los tres días siguientes a que ésta se presente emitirá el Certificado de Registro del Contrato Colectivo de Trabajo que contendrá:

I. Número o folio del expediente de registro;

II. Las partes celebrantes;

III. Domicilio, y en su caso el buzón electrónico de cada una de las partes;

IV. Ámbito de aplicación del Contrato;

V. Fecha de la última revisión, y

VI. Período de vigencia del contrato colectivo y su tabulador.

Comentario

Es muy conveniente establecer en los contratos colectivos el ámbito espacial, es decir, el territorio o las partes de la empresa, los establecimientos y departamentos en que se aplicará el contrato colectivo; en su caso, la reglamentación de los puestos de confianza y, si les son aplicables o no, las cláusulas de exclusión por ingreso y separación, las de sanciones, etcétera.

Respecto de la fracción IX de las comisiones mixtas, recordemos que las principales son las que se establecen en los artículos 125 (participación de utilidades), 153-E y 153-K (capacitación, adiestramiento y productividad), 158 (cuadro general de antigüedades o escalafón), 392 (de funciones sociales y económicas), 424 (para la formación y previsión del reglamento interior de los trabajadores) y 509 (higiene y seguridad).

Los párrafos siguientes a la fracción X son nuevos. El primero de ellos no contiene ninguna novedad y reitera la nulidad de la cláusula de exclusión o renuncia; el segundo permite conocer los textos de los contratos colectivos mediante el pago de derechos, y el tercero también permite la publicidad de la información importante sobre el contrato colectivo: sindicato o sindicatos, patrón o patrones celebrantes, etcétera.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EL INTERÉS INDIVIDUAL NO DEBE PREVALECER SOBRE EL INTERÉS GENERAL QUE REPRESENTA EL.

Artículo 391 bis

Anterior	Vigente

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La Autoridad Registral hará pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante la misma. Asimismo, deberá expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en el sitio de Internet de la Autoridad Registral.

Comentario

Parece ser que esto es una repetición parcial de lo establecido en el artículo 365 bis, pues la obligación de hacer pública, para consulta de cualquier persona, la información de los registros de los sindicatos, ya incluye a la Autoridad Registral. Quizá la nueva obligación sea expedir copias de dichos documentos conforme a la LFTAIP y a las leyes que regulen el acceso a la información. Tan solo cambia la obligación a cargo de la autoridad registral en vez de la Junta de Conciliación y Arbitraje. También se prevé la publicidad gratuita por internet de los contratos colectivos depositados.

Artículo 392. En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por los Tribunales, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.

Comentario

Solo cambia la ejecución: en lugar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ahora está a cargo de los tribunales.

FERROCARRILEROS. FUNCIONES Y ALCANCES DE LAS DECISIONES DE LAS COMISIONES MIXTAS. • LIBERTAD SINDICAL. LA VIOLA LA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE PREVÉ QUE LAS COMISIONES MIXTAS FORMADAS AL INTERIOR DE LA EMPRESA ESTARÁN SIEMPRE INTEGRADAS SÓLO POR REPRESENTANTES DEL SINDICATO MAYORITARIO.

Artículo 393. No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Comentario

El salario es un elemento *sine qua non* de la relación de trabajo y es la única condición del contrato que la ley no supe, pues su determinación en un contrato colectivo requiere la intervención de diversos factores, como las distintas clases de trabajos y trabajadores que se pueden dar en una empresa.

Artículo 394. El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

CONTRATOS, ESTIPULACIONES EN LOS. DEBEN APLICARSE SI SUS BENEFICIOS SON SUPERIORES A LOS QUE LA LEY CONCEDE.

Artículo 395

Anterior	Vigente
<i>En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión.</i>	<i>En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. La sanción sindical impuesta al trabajador no podrá afectar su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo.</i>

Comentario

La redacción de este artículo permite sostener que la cláusula de exclusión no es obligatoria, sino tan solo lícita y posible en los contratos colectivos, salvo en el caso de los contratos relativos al personal académico de las universidades, según se comentó en las disposiciones del capítulo respectivo.

Alguna vez la SCJN estableció que las formas que la ley reconoce para dejar de pertenecer a un sindicato gremial son la muerte, renuncia y exclusión, y en un sindicato de empresa, el hecho de dejar de prestar servicios y de haberse afiliado a otro sindicato contra prohibición legal expresa (amparo directo 6047/55, Sindicato Único de Trabajadores de Hoteles, Restaurantes, Cantinas y Similares del Estado de Guerrero, unanimidad de votos, 15 de abril de 1975. *Informe Cuarta Sala*, 1957, p. 30).

También la SCJN ha establecido que la confesión ficta de un trabajador a quien se aplica la cláusula de exclusión y las declaraciones de testigos no son pruebas idóneas para demostrar que aquel era miembro del sindicato, pero sí pueden servir para corroborar otros elementos probatorios rendidos (amparo directo 649/63, Sindicato de Empleados de Tlapalería La Unión, fallado el 6 de julio de 1964 por unanimidad de votos).

La mayoría de los tratadistas están de acuerdo en que la cláusula de exclusión es inconstitucional, pues coarta la libertad de trabajo de quien por alguna razón quiere dejar de pertenecer a un sindicato, es decir, separarse del mismo. En este sentido parece que los sindicatos, si bien son personas de Derecho Privado, en alguna medida tienen ciertas modalidades que los hacen ser organismos de interés público, ya que sus resoluciones están por encima de los derechos y de ciertas garantías individuales, como las relativas a la libertad de trabajo, en un caso como el que aquí se plantea.

Los tratadistas de la libertad sindical debaten el tema con mucha pasión denominándolo *sindicalización libre, autonomía sindical o pluralidad sindical*. La OIT analiza esta libertad así: *El trabajador tiene derecho a la libre sindicalización en un sentido positivo con ingreso al sindicato. También lo ejerce en sentido negativo cuando rehúsa a participar en él. Finalmente, decide libremente en el caso de pertenecer a un sindicato, el permanecer o retirarse del mismo.*

Si al trabajador se le restringe en alguna de estas modalidades, ciertamente se le restringe en la libertad de trabajo. Según Mozart V. Rusomano, estas restricciones que se imponen en los contratos colectivos mediante las cláusulas de exclusión son modos indirectos u oblicuos de violación del derecho a la libre sindicalización. La violación del derecho individual proviene del Estado o de la propia clase obrera. Concluye Rusomano que las cláusulas de exclusión *colocan al trabajador ante la amarga encrucijada de optar entre inscribirse en el sindicato o no tener trabajo* (*Principios generales del Derecho sindical*, Instituto de Estudios Políticos, 1977, p. 83).

Por último, se ratifica la no validez de la permanencia del empleo y las condiciones de trabajo impuestas como sanción sindical, y se reitera que la cláusula de exclusión por ingreso no debe perjudicar a los trabajadores no miembros del sindicato titular.

CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR INGRESO, INAPLICABILIDAD DE LA, EN BENEFICIO DE QUIENES HAN DEJADO DE SER TRABAJADORES POR ADJUDICACIÓN A SU FAVOR DE LA EMPRESA. • CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR INGRESO. PROPOSICIÓN SINDICAL. DEBE ACEPTARSE INDEPENDIENTEMENTE DEL SEXO. • PETROLEROS. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR INGRESO. SE APLICA A LA ÚLTIMA CATEGORÍA. • CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DE LA. FACULTADES DE LAS JUNTAS. • CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN,

PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA. TÉRMINO. CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN. • CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, APLICACIÓN DE LA, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN. • CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN, COMPROBACIÓN DE LA CORRECTA APLICACIÓN DE LA. • CLÁUSULA DE EXCLUSIÓN POR SEPARACIÓN. LOS ARTÍCULOS 395 Y 413 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE AUTORIZAN, RESPECTIVAMENTE, SU INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y EN LOS CONTRATOS-LEY, SON VIOLATORIOS DE LOS ARTÍCULOS 5, 9 Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. • LIBERTAD SINDICAL. NO LA VIOLA LA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE PREVÉ QUE UNA PLAZA VACANTE DE ÚLTIMA CATEGORÍA O NIVEL QUE SE GENERE EN LA EMPRESA SE OCUPARÁ A PROPUESTA DEL SINDICATO AL QUE PERTENECÍA EL TRABAJADOR QUE CREÓ LA VACANTE. • LIBERTAD SINDICAL. LA VIOLA LA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE PREVÉ LA FACULTAD EXCLUSIVA DEL SINDICATO MAYORITARIO DE PROPONER A LA EMPRESA LA TOTALIDAD DE LOS ASPIRANTES A PLAZAS DE NUEVA CREACIÓN.

Artículo 396. Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

Comentario

Este artículo no ofrece duda en la medida en que se trata de disposiciones que benefician a los trabajadores; sin embargo, en caso de que las cláusulas del contrato colectivo limiten o afecten derechos no patrimoniales de los trabajadores que previamente no estaban pactados, podría discutirse sobre su validez. En la práctica, nadie ha planteado esta situación. Por otro lado, el artículo 184 establece que se puede exceptuar la aplicación del contrato colectivo a los empleados de confianza.

Artículo 397. El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

Comentario

Obviamente, con base en este artículo se concluye que puede haber contratos colectivos por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o por obra determinada. La industria de la construcción es la que acostumbra celebrar contratos colectivos por obra determinada con mayor frecuencia.

Artículo 398. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Comentario

El derecho a revisar el contrato colectivo por la parte patronal es teórico, debido a que el patrón no tiene un derecho equivalente al de huelga para exigir la revisión del contrato colectivo.

Como se ve, el artículo sigue un criterio democrático mayoritario para determinar quién puede pedir la revisión del contrato colectivo, es decir, el que tenga la mayoría de trabajadores como miembros a su servicio.

Artículo 399. La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días naturales antes:

I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III. Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

Comentario

Se conoce como revisión bienal aquella en que se revisan condiciones y prestaciones, a diferencia de la revisión anual prevista en el artículo 399 bis, en que solo se revisan salarios. En la práctica, es común que la solicitud de revisión vaya acompañada del ejercicio del Derecho de huelga con el preaviso de 60 días de anticipación. Otros sindicatos acostumbran primero hacer la solicitud de revisión en los 60 días anteriores, y cuando faltan seis o siete días para el vencimiento, formulan el emplazamiento de huelga exigiendo la revisión.

La reforma le agregó el término “naturales” a los 60 días previstos.

Artículo 399 Bis. Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días naturales antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Comentario

El alcance de este artículo es limitar la posibilidad de revisar los salarios en efectivo establecidos por cuota diaria y no las gratificaciones, percepciones, habitaciones, primas, comisiones, etcétera.

Los 30 días ahora son “naturales”.

Artículo 399 Ter. El convenio de revisión o de modificación del contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse ante la Autoridad Registral, el Tribunal o el Centro de Conciliación competente según corresponda. Una vez aprobado por la autoridad, surtirá efectos legales.

Para los efectos de la actualización del expediente de registro del contrato colectivo y de su legal publicidad, el Centro de Conciliación competente o el Tribunal, bajo su más estricta responsabilidad y dentro del término de los tres días siguientes, hará llegar copia autorizada del convenio a la Autoridad Registral.

Comentario

Se establece el requisito de aprobación del convenio por la Autoridad Registral, tribunal o Centro de Conciliación para que surta efectos.

Artículo 400. Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un periodo igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Comentario

Cuando no se solicita la revisión del contrato al vencimiento del plazo legal, tácitamente las partes aceptan la prórroga del contrato.

Artículo 400 Bis. Cada dos años, en la revisión contractual que corresponda conforme a lo dispuesto en el artículo 399, el convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto, conforme al procedimiento de consulta contemplado en el artículo 390 ter de la presente Ley.

Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual podrá verificar que el contenido del contrato colectivo de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores.

Comentario

Nótese que la revisión salarial anual no está sujeta a la aprobación de la mayoría de los trabajadores. En cambio, se establece la facultad del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para verificar que el contenido del contrato colectivo haya sido hecho con el consentimiento de los trabajadores. Para las revisiones bienales véase el comentario y el ejemplo de protocolo de los artículos 390 bis y 390 ter.

Artículo 401

Anterior	Vigente
<i>El contrato colectivo de trabajo termina:</i> <i>I. Por mutuo consentimiento;</i> <i>II. Por terminación de la obra; y</i> <i>III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.</i>	<i>El contrato colectivo de trabajo termina:</i> <i>I. Por mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores conforme al procedimiento contemplado en el artículo 390 ter de esta Ley;</i> <i>II. Por terminación de la obra; y</i> <i>III. En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.</i>

Comentario

De la fracción III se desprende que si el contrato colectivo se aplica a distintos establecimientos, continuará vigente en aquel o aquellos que permanezcan abiertos.

Ahora requiere la previa aprobación de la mayoría de los trabajadores conforme al procedimiento del voto libre y secreto del artículo 390 ter. (Véase el artículo 403.)

Terminan las relaciones colectivas empresa-sindicato, pero continúan intactas las individuales (salarios, jornadas, prestaciones, etcétera).

Artículo 402. Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato registrará, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Comentario

El contrato colectivo se celebra entre el patrón y el sindicato, pero una vez realizado se independiza de las partes. Esto significa que los contratantes deben cumplirlo, y si cambia el patrón o el sindicato titular el contrato continuará vigente, porque su existencia depende de que siga vivo el objeto.

Artículo 403. En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, VIGENCIA DEL, AUN CUANDO CAMBIE EL SINDICATO TITULAR Y ADMINISTRADOR DEL MISMO.

CAPÍTULO IV

CONTRATO-LEY

Artículo 404. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.

Comentario

El contrato-ley debe aplicarse aun cuando no lo hayan firmado el patrón o el sindicato, salvo en lo que se refiere a prestaciones, en cuyo caso se aplicarán aquellas que sean más favorables al trabajador (las del contrato colectivo o contrato individual, o las del contrato-ley).

El contrato-ley se eleva sobre los mínimos constitucionales, internacionales y legales; tiene por objeto ofrecer a los trabajadores de cada rama un mejor nivel de vida, mediante la renovación periódica.

Mario de la Cueva –*El nuevo Derecho mexicano del trabajo*, t. II, Porrúa, 1959, p. 475– sostiene que lo que puede considerarse el primer contrato-ley de la historia se celebró en México en 1912, cuando, a proposición de la Secretaría de Fomento, se reunió una convención obrero-empresarial de la industria textil, en donde se estableció una tarifa mínima uniforme.

Los contratos-ley han entrado en desuso de alguna forma. A continuación damos a conocer los contratos de leyes vigentes a diciembre de 2019:

Contratos-ley vigentes

1. Contrato-ley de las industrias azucarera, alcoholera y similares de la República Mexicana.
2. Contrato-ley de la industria textil de géneros de punto.
3. Contrato-ley de la industria textil del ramo de la lana.
4. Contrato-ley de la industria textil del ramo de listones, elásticos, encajes, cintas y etiquetas tejidas en telares de tablas Jacquard o agujas de la República Mexicana.
5. Contrato-ley de la industria de la radio y la televisión.
6. Contrato-ley de la industria textil del ramo de la seda y toda clase de fibras artificiales y sintéticas.
7. Contrato-ley de la industria de la transformación del hule en productos manufacturados.

Contratos-ley que se dejaron de revisar

8. Contrato-ley de la industria textil del ramo del algodón y sus mixturas.

9. Contrato-ley de la industria textil del ramo de fibras duras.

CONTRATO-LEY Y CONTRATO COLECTIVO.

Artículo 405. Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

Comentario

No conocemos la existencia de contratos-ley de jurisdicción local.

Artículo 406. Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

Comentario

Lamentablemente no hay una disposición que regule qué debe entenderse por rama de la industria. Esto queda entonces un poco al arbitrio de la autoridad laboral.

De la lectura del artículo 450, fracción III, se concluye que los sindicatos pueden exigir la celebración de un contrato-ley también por la vía de la huelga, y en este caso tiene que interpretarse que deben cumplirse los requisitos del artículo 408 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo (LFT), previamente al estallido de la huelga para que esta no sea declarada inexistente.

Artículo 407

Anterior	Vigente
<i>La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local.</i>	<i>La solicitud se presentará al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.</i>

Artículo 408

Anterior	Vigente

Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406.

Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406, acompañando la Constancia de Representatividad obtenida conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 bis, o con el padrón de socios si tienen celebrado contrato colectivo de trabajo o son administradores del contrato-ley.

Comentario

La mayoría es un requisito *sine qua non* para la presentación de la solicitud del contrato-ley.

Artículo 409

Anterior	Vigente
La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Gobierno del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.	El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.

Comentario

La autoridad laboral, local o federal, tiene facultad discrecional para determinar si es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley y, con base en esta facultad discrecional, convocar o no la convención de los sindicatos de trabajadores y patrones.

Artículo 410. La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

Comentario

La publicación de la convocatoria se hará en el DOF cuando el contrato-ley vaya a regir dos o más entidades federativas o industrias de jurisdicción federal.

Artículo 411

Anterior	Vigente
<i>La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Gobierno del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen. La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.</i>	<i>La convención será presidida por el titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o por el representante que al efecto éste designe. La convención formulará su reglamento e integrará las comisiones que juzgue conveniente.</i>

Comentario

La formación de comisiones y el número de estas dependerá del clausulado del contrato, con el fin de que cada comisión se dedique a solucionar problemas particulares y concretos. Así, puede integrarse una comisión que discuta el salario, otra que estudie la capacitación, etcétera.

Artículo 412. El contrato-ley contendrá:

- I.** Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención;
- II.** La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;
- III.** Su vigencia, que no podrá exceder de dos años;
- IV.** Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX;
- V.** Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y,
- VI.** Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Comentario

De todos estos requisitos, el más importante es el salario, ya que la ausencia de todos los demás es subsanable si se aplican las condiciones mínimas constitucionales. (Véase el artículo 393.)

Recuérdese además que si bien la revisión del contrato-ley es bienal, el salario debe revisarse anualmente.

En la fracción III, se sustituyó el término “duración” por “vigencia”.

Artículo 413. En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

Comentario

En la inclusión y aplicación de las cláusulas de exclusión y admisión del artículo 395 de esta ley debe tenerse mucho cuidado, ya que de lo contrario se puede violar el principio de irretroactividad de la ley que establece el artículo 14 constitucional.

Artículo 414

Anterior	Vigente
<i>El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.</i> <i>Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.</i>	<i>El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores que estén representados en la Convención, así como por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.</i> <i>Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.</i>

Comentario

La aprobación que se requiere en este artículo debe hacerse por un *quórum absoluto de votación*. Este consiste, dice Mario de la Cueva (*op. cit.*, p. 484), en el 51% de los votos computables en la asamblea. Este quórum no es el mismo que se requiere para solicitar la convocatoria de la convención, pues eso equivaldría a pedir unanimidad y no mayoría, como es el caso.

Artículo 415

Anterior	Vigente
<i>Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:</i> I. <i>La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;</i> II. <i>Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;</i> III. <i>Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;</i> IV. <i>La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;</i> V. <i>Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y</i> VI. <i>Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:</i> a) <i>Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus</i>	<i>Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:</i> I. <i>La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;</i> II. <i>Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;</i> III. <i>Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán los datos de su registro;</i> IV. <i>El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;</i> V. <i>Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y</i> VI. <i>Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:</i> a) <i>Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus</i>

<i>observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.</i>	<i>observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.</i>
<i>b) El Presidente de la República, el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.</i>	<i>b) El Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.</i>

Comentario

De la lectura de este artículo se desprende que hay dos formas de celebrar un contrato-ley: una conforme a los artículos 406 y siguientes, y la otra conforme al artículo 415, es decir, que un contrato colectivo haya sido celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de una rama de la industria que presenten su solicitud en los términos del artículo citado y reúnan los requisitos de la misma.

Se mantiene el procedimiento de aprobación del contrato-ley que tenía la legislación anterior, pero ahora el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral es quien verifica los requisitos de mayoría y señala término para oposiciones, etcétera.

Artículo 416

Anterior	Vigente
<i>El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.</i>	<i>El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.</i> <i>Una vez publicado el contrato-ley, su aplicación será obligatoria para toda la rama industrial que abarque; en consecuencia, los contratos colectivos de trabajo celebrados con anterioridad suspenderán su vigencia, salvo lo dispuesto en el artículo 417, haciéndose la anotación correspondiente por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.</i> <i>Cuando exista celebrado un contrato-ley vigente en alguna rama industrial, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral no dará trámite al depósito de ningún contrato colectivo de trabajo en esa misma rama industrial.</i>

Artículo 417. El contrato-ley se aplicará no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

Comentario

El contrato-ley invalida al contrato colectivo que lo preceda, excepto cuando este último estipule mejores condiciones que el contrato-ley, en cuyo caso prevalecerá el contrato colectivo. De aquí se deduce que puede haber concurrencia de contratos.

Artículo 418

Anterior	Vigente
<i>En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.</i>	<i>En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores conforme a lo señalado en el artículo 408. La pérdida de la mayoría declarada por los Tribunales produce la de la administración.</i>

Comentario

Véase la jurisprudencia sobre la inconstitucionalidad de esta cláusula en el artículo 395.

CONTRATO COLECTIVO, ADMINISTRACIÓN DEL. CORRESPONDE AL SINDICATO TITULAR.

Artículo 419

Anterior	Vigente
<i>En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes: I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406; II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio</i>	<i>En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes: I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406; II. La solicitud se presentará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, noventa días naturales</i>

o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio que cumpla con lo previsto en el primer párrafo del artículo 414, el titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, lo comunicará al titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su publicación en el Diario Oficial de la Federación o bien al Gobernador de la entidad federativa o al Jefe de Gobierno de la Ciudad de México para que lo publiquen en el periódico oficial de la Entidad Federativa, según corresponda. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta, y

V. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, el contrato-ley se tendrá por prorrogado, para todos los efectos legales a que haya lugar.

Comentario

Este precepto es una reproducción, en lo conducente, de los artículos 414 y 415. (Véase la jurisprudencia sobre inconstitucionalidad en el artículo 395.)

Artículo 419 Bis. Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días naturales antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

Comentario

La revisión anual en materia de salarios se produjo en el sexenio 1970-1976. Antes de esta reforma y la adición al artículo 399 bis, en diciembre de 1974, la revisión salarial era bienal.

Se agregó el término “naturales” a los 60 días previstos.

En opinión de los economistas, la revisión anual de salarios fue uno de los factores que contribuyeron a la inflación galopante en la década de los 70.

Artículo 420. Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un periodo igual al que se hubiese fijado para su duración.

Comentario

Es difícil que se dé este supuesto, en atención a que los trabajadores esperan ansiosamente la revisión del contrato para obtener mayores prestaciones, por lo que este precepto resulta innecesario.

Sin embargo, véase el artículo 421, fracción II, que contradice este precepto y ha dado lugar a que uno de los contratos-ley en materia textil se considere concluido.

El Poder Judicial Federal (PJF) no se ha pronunciado sobre esta contradicción.

Artículo 421

Anterior	Vigente
<i>El contrato-ley terminará:</i> <i>I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406;</i> <i>y</i> <i>II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.</i>	<i>El contrato-ley terminará únicamente por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406, previa consulta mediante voto personal, libre y secreto a los trabajadores.</i> <i>I. Se deroga.</i> <i>II. Se deroga.</i>

Comentario

Se obliga a que las partes negocien y consientan la terminación del contrato-ley, conforme a otros artículos, mediante el voto libre, personal, directo y secreto expresado por la mayoría de los trabajadores.

CAPÍTULO V

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Artículo 422. Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.

Comentario

El reglamento interior de trabajo es de inferior jerarquía que el contrato colectivo, ya que en aquel se reglamenta lo que se pacta en este, por ejemplo, la jornada, el horario, los días y lugares de pago de los salarios, el pago de prestaciones, etc. Por tanto, en caso de contradicción entre el contrato colectivo y el reglamento interior, deben prevalecer las disposiciones del contrato colectivo.

Artículo 423. El reglamento contendrá:

- I.** Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos de reposo durante la jornada;
- II.** Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- III.** Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;
- IV.** Días y lugares de pago;
- V.** Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;
- VI.** Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;
- VII.** Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;
- VIII.** Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;
- IX.** Permisos y licencias;
- X.** Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y
- XI.** Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Comentario

El enunciado casuístico de las 10 primeras fracciones, y la posibilidad abierta a nuevas normas que pueda contener el reglamento, tienen como finalidad dos situaciones concretas: evitar riesgos y pérdidas, y el incumplimiento. La naturaleza del reglamento es preventiva.

SANCIONES DISCIPLINARIAS, REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE ESTABLEZCA. NECESARIO PARA QUE PUEDAN APLICARSE LAS. SUPLETORIEDAD INOPERANTE DE LA LEY. • SUSPENSIÓN DEL TRABAJADOR COMO MEDIDA DISCIPLINARIA. NO PUEDE EXCEDER DE OCHO DÍAS. • SANCIONES DISCIPLINARIAS, FUNDAMENTO Y PROCEDIMIENTO PARA LA IMPOSICIÓN DE.

Artículo 424

Anterior	Vigente
En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes: I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón; II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.	En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes: I. Se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón; II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de los Tribunales federales se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley.

Comentario

Nótese que no es necesario que un sindicato participe en la formulación del reglamento interior de trabajo; basta que haya una comisión mixta integrada por representantes de los

trabajadores y uno de la patronal.

La ley es omisa sobre la facultad de revisar y modificar el reglamento interior de trabajo por razones de conveniencia, pero en la práctica se puede hacer, al llenar las mismas formalidades que para la creación de este instrumento.

Para el depósito se sustituye a las Juntas por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en tanto que para tramitar omisiones o revisión se sustituye a la Junta por el tribunal.

REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN PARA LA FORMACIÓN DE UN.

Artículo 424 bis

Anterior	Vigente
<i>Las Juntas de Conciliación y Arbitraje harán pública, para consulta de cualquier persona, la información de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante las mismas. Asimismo, deberán expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y de las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda. De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.</i>	<i>El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral hará pública, para consulta de cualquier persona, el texto íntegro de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante dicha Autoridad Registral. Asimismo, deberá expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. El texto íntegro de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.</i>

Comentario

Se establece la publicidad en favor de cualquier persona sobre los reglamentos interiores de trabajo depositados en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y la de expedir copias de dichos documentos.

Artículo 425. El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

Comentario

Conviene que los trabajadores, al recibir un ejemplar del reglamento interior de trabajo, firmen una constancia de haberlo recibido para que el patrón evite sanciones por este motivo.

CAPÍTULO VI

MODIFICACIÓN COLECTIVA

DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 426. Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de los Tribunales la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:

- I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y
- II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Comentario

Una lectura cuidadosa de este artículo permite sostener que cuando hay desajuste por inflación o causas ajenas a la empresa no procede el emplazamiento a huelga, sino las disposiciones especiales para conflictos colectivos de orden económico. Sin embargo, por razones políticas, durante las administraciones federales 1970-1976 y 1976-1982 se permitieron y admitieron a trámite huelgas por circunstancias económicas derivadas del aumento del costo de la vida. En casos excepcionales, se calificaron de inexistentes cuando estallaron.

La reforma sustituyó “las Juntas de Conciliación y Arbitraje” por “los Tribunales”.

CONTRATO Y CONVENIOS COLECTIVOS EN MATERIA DE TRABAJO. PUEDEN MODIFICARSE SIN TENER QUE CUMPLIR EL PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 426 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. • TRABAJO, PROCEDENCIA DEL AUMENTO DE PERSONAL.

CAPÍTULO VII

SUSPENSIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 427. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

- I.** La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;
- II.** La falta de materia prima, no imputable al patrón;
- III.** El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;
- IV.** La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;
- V.** La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y
- VI.** La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables; y
- VII.** La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.

Comentario

Es conveniente distinguir los conceptos que hay sobre suspensión en materia laboral:

- 1.** Suspensión de los efectos de la relación de trabajo (artículos 42, 43 y 427, fracción VII, LFT).
- 2.** Suspensión de labores por el patrón, también denominada *paro* (artículo 123 constitucional, Apartado A, fracciones XVII y XIX).
- 3.** Suspensión de labores por parte de los trabajadores, conocida como *huelga* (artículo 123 constitucional, Apartado A, fracciones XVII y XVIII).
- 4.** Suspensión como sanción al trabajador (artículos 371, fracción VII, y 423, fracción X, LFT).
- 5.** Suspensión del acto reclamado (cuando se interpone juicio de amparo y se solicita que se paralice la ejecución del acto reclamado).

El artículo 427 se refiere a la suspensión de la relación por parte del patrón, conocida como *paro*, excepto la fracción VII.

La CPEUM únicamente se refiere a la fracción III del artículo 427. Cabe recordar que la LFT es reglamentaria del artículo 123 constitucional, y en ejercicio de esto crea una

casuística de supuestos de suspensión que giran alrededor de la incosteabilidad, la fuerza mayor o el caso fortuito.

El caso fortuito y la fuerza mayor resultan en sus efectos tan sutiles de distinguir, que la mayor parte de los códigos se limitan a establecer iguales consecuencias en uno y en otro caso.

Se entiende por *caso fortuito* un acontecimiento de la naturaleza que no se puede prever ni resistir, como una inundación, un incendio, etc.; en cambio, la *fuerza mayor* es una enfermedad, una suspensión ordenada por la autoridad, un motín, etc. En otras palabras, se trata de actos o hechos que escapan al control; en el primer caso, hechos de la naturaleza, en el segundo, actos del hombre. Las fracciones II a VI de este artículo pueden quedar circunscritas en el fenómeno de fuerza mayor.

En virtud de la pandemia, véanse las disposiciones constitucionales sobre facultades del Consejo de Salubridad.

Véase el artículo 132 XIX bis, 429 IV de la LFT y el artículo 73 de la CPEUM, fracción XVI, 2a.

CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR. ELEMENTOS. • SUSPENSIÓN DE LABORES, IMPROCEDENCIA DE LA. • CASO FORTUITO Y FALTA DE MATERIA PRIMA. SUSPENSIÓN DE LABORES POR EL PATRÓN.

Artículo 428. La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

Comentario

Se protege a los trabajadores más antiguos de caer en el desempleo, sobre todo por la edad.

Artículo 429

Anterior	Vigente
En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes: I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desaproebe; II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la	En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes: I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión al Tribunal, para que éste, previo el procedimiento consignado en el Procedimiento Especial Colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, la apruebe o desaproebe;

- autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y
- III.** Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes.
- IV.** Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.
- II.** Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica;
- III.** Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, y
- IV.** Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización del Tribunal y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.

Comentario

Tomar nota de la nueva obligación contenida en la fracción IV.

SUSPENSIÓN DEL TRABAJO POR EL PATRÓN, SIN AUTORIZACIÓN DE LA JUNTA, DESPIDO INJUSTIFICADO. • SUSPENSIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO POR FUERZA MAYOR, O CASO FORTUITO. PROCEDENCIA DE LA. SE REQUIERE APROBACIÓN DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Artículo 430

Anterior	Vigente
La Junta de Conciliación y Arbitraje, con excepción de los casos a que se refiere la fracción VII del artículo 427, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.	El Tribunal, con excepción de los casos a que se refiere la fracción VII del artículo 427, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.

Comentario

Parece ser que no hay ningún cambio del texto de este artículo respecto del texto anterior a la reforma laboral.

CONFLICTOS DE ORDEN ECONÓMICO, FACULTADES DE LAS JUNTAS EN CASO DE.

Artículo 431

Anterior	Vigente
<i>El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.</i>	<i>El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses del Tribunal que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si el Tribunal resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.</i>

Comentario

La lectura de este artículo permite sostener que, una vez efectuada la suspensión autorizada por el tribunal, el patrón puede negarse a reanudar las labores mediante el pago de la indemnización señalada en el artículo 50 de la LFT, es decir, una insumisión al arbitraje, a pesar del derecho a la reinstalación que establece la CPEUM en la fracción XXII del artículo 123, Apartado A.

Artículo 432. El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio del Tribunal, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.

Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.

Lo establecido en el presente artículo no será aplicable en el caso a que se refiere la fracción VII del artículo 427. En este supuesto, los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia.

Comentario

En este supuesto, el trabajador tiene un mes para ejercer su acción. (Véase el artículo 517.)

Se elimina la obligación de que el patrón dé aviso o anuncie la reanudación de labores, ya que la suspensión se debió a una disposición de la autoridad sanitaria. Es obligatoria para los trabajadores la reanudación automática de labores.

La reforma sustituyó “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”.

CONFLICTOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE TRABAJO, DISTINCIÓN Y NATURALEZA DE LOS.

CAPÍTULO VIII

TERMINACIÓN COLECTIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Artículo 433. La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Comentario

Véanse los artículos 67 y 68 de la Ley de Concursos Mercantiles (LCM), que establecen la preferencia de los créditos de los trabajadores por salarios y sueldos devengados durante los dos años inmediatos anteriores o por indemnizaciones en los términos correspondientes.

Por otro lado, en la práctica, a veces las Juntas de Conciliación y Arbitraje solían sostener que en los casos de quiebra o concurso mercantil debía aplicarse la LFT cuando había créditos laborales, y eran las juntas las competentes –y no los jueces concursales– para seguir el procedimiento de remate.

TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DEL TRABAJADOR POR CASO FORTUITO, SALARIOS CAÍDOS IMPROCEDENTES.

En relación con la fracción I, sirve como ejemplo el resultado del laudo siguiente:

RESULTADO DEL LAUDO DE LA EMPRESA VOLKSWAGEN DE MÉXICO, S.A. DE C.V., PLANTA PUEBLA.

La fracción IV en realidad puede quedar comprendida en la II, relativa a la incosteabilidad o imposible explotación de minerales; para las fracciones I a IV consúltense los comentarios y la jurisprudencia invocada en los artículos 401, 421 y 427 de esta ley. Respecto de la fracción V, véanse los artículos 65, 67 y 68 de la LCM.

HUELGA. LA DECLARATORIA DE LEGALIDAD NO HACE IMPROCEDENTE LA ACCIÓN DE TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. • TERMINACIÓN DE LA

RELACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO POR CAUSA DE FUERZA MAYOR. ES INDEPENDIENTE Y AUTÓNOMA DEL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

Artículo 435

Anterior	Vigente
En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes: I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que ésta, previo el procedimiento consignado en el artículo 892 y siguientes, la apruebe o desapruebe; II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes; y III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.	En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes: I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación al Tribunal, para que éste, previo el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, la apruebe o desapruebe; II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, y III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.

Comentario

La reforma a las fracciones I y II tiene la finalidad de corregir un error del texto anterior, que indebidamente remitía al artículo 782 de la LFT.

Artículo 436. En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Comentario

Es natural que cuando la relación de trabajo se celebra por tiempo u obra determinada (como ocurre con lo establecido por el artículo 38), no proceda la indemnización de tres meses ni se tome en cuenta la antigüedad.

Artículo 437. Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Comentario

Se trata de respetar el derecho de antigüedad y preferencia del trabajador. (Véase el artículo 428.)

Artículo 438. Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.

Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

Comentario

El artículo 154 se refiere a la obligación que tiene el patrón de respetar los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso de los trabajadores.

Artículo 439

Anterior	Vigente
<i>Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 892 y siguientes. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.</i>	<i>Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con lo dispuesto en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.</i>

Comentario

Nótese que el monto de la indemnización se aumenta en un mes. (Véase el artículo 48.)

TÍTULO OCTAVO

HUELGAS

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Comentario

La huelga es un derecho social regulado en las fracciones XVII y XVIII del Apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM); su motivación se encuentra en el proyecto de Pastor Rouaix Macías, cuya exposición de motivos dice:

La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patrones no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho de los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia. (Mario de la Cueva, *El nuevo Derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, 1959, p. 575.)

La huelga es un derecho instrumental o adjetivo porque a través de ella se protege un derecho sustantivo.

Según una tesis de 2016 de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), la huelga es el derecho de los trabajadores a suspender las labores que ofrecen a los dueños del capital, como medio de presión para que estos aseguren las condiciones idóneas en que debe operar la fuerza de trabajo, lo cual es necesario para equilibrar los factores de la producción.

DERECHO DE HUELGA. LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA NO PUEDEN EJERCERLO. El derecho de huelga, reconocido en el artículo 123, apartado A, fracción XVIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, concretizado en el numeral 450 de la Ley Federal del Trabajo, está concebido sobre el principio de justicia social de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; es decir, de la fuerza de trabajo, representada por los trabajadores asociados, y del capital, detentado por el patrón. Ahora bien, debido a sus particularidades, a la actividad que desarrolla y que se relaciona en forma inmediata y directa con la vida de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales, el trabajador de confianza se asocia más al capital que a la fuerza de trabajo en las relaciones laborales, justamente porque constituye el elemento principal, a través del cual se manifiesta la voluntad del patrón, tanto en la definición, asignación, organización y desarrollo del trabajo, como en las relaciones jurídicas con el resto de los trabajadores que se encuentran en la base de la empresa, negociación o establecimiento. En esa virtud, los trabajadores de confianza no pueden participar en un movimiento de huelga ni ejercer el derecho relativo, porque al representar los intereses de quien detenta el capital en las relaciones de trabajo (patrón), sería un contrasentido que pretendieran de la persona que personifican y representan el equilibrio entre los factores de la producción, pues invariablemente esa manifestación iría contra la voluntad del patrón y afectaría a la empresa misma.

Tesis 2a./J. 118/2016 (10a.). *Gaceta del Semanario Judicial de la Federación*. Décima Época. Segunda Sala. Libro 35. Octubre de 2016. Tomo I. Pág. 840.

Contradicción de tesis 26/2016. Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Penal y Civil del Vigésimo Circuito, antes Tercer Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, el entonces Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, actual Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces Primer Tribunal Colegiado del Vigésimo Circuito, actual Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Vigésimo Circuito. 10 de agosto de 2016. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Javier Laynez Potisek, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponente: Eduardo Medina Mora I. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Artículo 441. Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Comentario

De acuerdo con la fracción XVI del Apartado A del artículo 123 constitucional: *Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.* De lo anterior se concluye que la coalición es el género y la sindicalización la especie; por tanto, el sindicato necesariamente y por ordenamiento constitucional es de naturaleza permanente.

Artículo 442. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

Comentario

Ha surgido la interrogante de si podría darse una huelga en uno de los departamentos de la empresa. Esto es realmente absurdo; la ley es muy clara y se refiere a “los establecimientos”, considerados estos como sucursales de la casa matriz, en los que sí puede declararse una huelga debido a que pueden encontrarse en una situación totalmente distinta de la casa central, supuesto muy difícil de presentarse solo en uno de los departamentos.

El departamento forma parte del establecimiento, y este es una unidad que, si bien guarda relación jerárquica con el establecimiento central, es independiente en cuanto a los problemas que puede sufrir, en especial si se encuentra en una zona económica distinta. (Véase el artículo 16.)

Artículo 443. La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Comentario

La huelga es una garantía que se manifiesta en forma colectiva y que debe limitarse a la paralización de la actividad, productora o prestadora de servicios.

Artículo 444. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

Comentario

Con el fin de aclarar este precepto, Mario de la Cueva hace la distinción entre *huelga legalmente existente* y *huelga legalmente inexistente*: *Huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa la observación de las formalidades legales, para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos. Huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones enunciadas* (ibidem, p. 603).

Artículo 445. La huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Comentario

Todo jurista entiende que *acto ilícito* es el que contraría la norma jurídica. En el supuesto de la fracción I, la ilicitud de la huelga reside en la realización de actos violentos por la mayoría de los huelguistas; la sanción a esta violencia es la declaración de ilicitud del movimiento.

Contrario sensu, aun cuando haya violencia, si esta solo es imputable a uno o a unos cuantos de los huelguistas, se sancionará solo a los responsables, sin que se afecte en nada la licitud de la huelga.

Respecto de la fracción II, es obvio que una huelga en tal situación significaría la ruptura total de la cooperación absoluta que se debe tener con el Estado en una situación bélica; por tanto, está plenamente justificada la ilicitud en tales circunstancias.

Artículo 446. Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

Comentario

La huelga se juzga con tres pares de conceptos:

- 1. Existente e inexistente (artículo 444).
- 2. Lícita e ilícita (artículo 445).
- 3. Justificada e injustificada.

Los dos primeros aspectos, existencia y licitud, con sus respectivos contrarios, son situaciones que dependen de los trabajadores; son ellos los responsables.

En el tercer supuesto, la situación de justificación o injustificación requiere del análisis de la conducta del patrón, para saber si este ha sido o no el causante del desequilibrio entre los diversos factores de la producción o ha propiciado el choque entre los derechos del capital y los del trabajo.

Para llegar a este examen, son supuestos indispensables que la huelga sea considerada: **a)** legalmente existente y **b)** lícita. Determinado esto, se entrará al estudio de la justificación:

Si el tribunal declara en la sentencia que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

HUELGA, IMPUTABILIDAD DE LOS MOTIVOS DE LA. • HUELGA, DECLARACIÓN DE EXISTENCIA DE LA. NO IMPLICA QUE SUS MOTIVOS SEAN IMPUTABLES AL PATRÓN.

Artículo 447. La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

Comentario

Cabe establecer la diferencia entre la suspensión que regula este artículo y las que se encuentran en el artículo 42: en este último no hay responsabilidad para las partes; en cambio, cuando la suspensión tenga como causa la huelga sí habrá responsabilidad, sobre todo para el patrón, en caso de que resulte justificada.

Artículo 448

Anterior	Vigente
El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo	El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante el Tribunal, y la de las

<i>que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.</i> <i>No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.</i>	<i>solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión del Tribunal.</i> <i>No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.</i>

HUELGA, RESOLUCIONES DURANTE EL PROCEDIMIENTO DE. • HUELGA, IMPUTABILIDAD DE LA VÍA CONSENTIDA.

Artículo 449

Anterior	Vigente
<i>La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.</i>	<i>El Tribunal y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.</i>

Comentario

Se trata de garantizar al trabajador por todos los medios legales el derecho constitucional de huelga, aunque la suspensión del trabajo significa el rompimiento de las hostilidades.

CAPÍTULO II

OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTOS DE HUELGA

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

- I.** Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II.** Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III.** Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV.** Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V.** Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI.** Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y
- VII.** Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

HUELGA, DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, DERIVADO DEL AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA COMO CAUSAL DE. • CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. DEBE APORTARSE COMO PRUEBA PARA ACREDITAR LA INFRACCIÓN DE ALGUNAS DE SUS CLÁUSULAS.

Artículo 451

Anterior	Vigente
Para suspender los trabajos se requiere: I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior; II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en	Para suspender los trabajos se requiere: I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior; II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 930, y en

ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente:

ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920 de esta Ley.

Comentario

La mayoría consiste en la mitad más uno.

La huelga se puede declarar en un establecimiento o en la empresa. En el primer supuesto, el cómputo solo se hará tomando en cuenta a los trabajadores de ese establecimiento. Si es toda la empresa la que declara la huelga, la cuenta se hará en función de todos los trabajadores sin que importe a qué establecimiento pertenezcan.

El precepto 460 señalado en la fracción II corresponde actualmente al artículo 930. Respecto del *artículo siguiente* a que se refiere la fracción III es el actual 930.

HUELGA. REQUISITOS PARA SU INICIACIÓN.

Artículos 452-458. (Se derogan).

Artículo 459. La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Comentario

El precepto 920 señalado en la fracción III correspondía originalmente al artículo 452.

Artículos 460-465. (Se derogan).

Artículo 466. Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan

ser trasladados a otro establecimiento.

Artículos 467 y 468. (Se derogan).

Artículo 469

Anterior	Vigente
La huelga terminará: <i>I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;</i> <i>II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;</i> <i>III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y</i> <i>IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.</i>	La huelga terminará: <i>I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;</i> <i>II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;</i> <i>III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y</i> <i>IV. Por sentencia del Tribunal si los trabajadores o patrones someten el conflicto a su decisión, en términos de lo previsto en el artículo 937 de esta Ley.</i>

Comentario

La terminación de la huelga puede ser unilateral, bilateral o el resultado de la intervención de la autoridad laboral.

En 2012, la SCJN dictó una sentencia en la que resolvió que no solo los trabajadores, sino también los patrones, pueden someter una huelga al arbitraje. Véase la ejecutoria correspondiente (Amparo en revisión 689/2011) en nuestra biblioteca: <https://biblioteca.oup.com.mx/library/publication/ley-federal-del-trabajo-comentada-y-concordada>

HUELGA. CUANDO SE DECLARA LÍCITA LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN COLECTIVA DE LABORES POR SER JURÍDICA Y MATERIALMENTE IMPOSIBLE SU CONTINUACIÓN, AL CONSTITUIR UNA CAUSA SUPERVENIENTE DE LA EXTINCIÓN DE AQUÉLLA, ES INAPLICABLE EL ARTÍCULO 469 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículos 470 y 471. (Se derogan).

Comentario

Los artículos 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471 fueron derogados.

Se encuentran consignados por su naturaleza procesal en el capítulo XX, correspondiente al procedimiento de huelga, del Título Catorce (“Derecho Procesal del Trabajo”), vigente a partir del 1 de mayo de 1980, en los artículos 920 al 938 inclusive de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

TÍTULO NOVENO

RIESGOS DE TRABAJO

Artículo 472. Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.

Artículo 473. Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Comentario

El concepto *riesgos de trabajo* es genérico y comprende dos especies: accidentes y enfermedades.

RIESGOS, ES OBLIGACIÓN PATRONAL, LA PREVENCIÓN DE LOS. • RIESGO DE TRABAJO, PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA DE UN. CARGA DE LA PRUEBA EN CONTRARIO.

Artículo 474. Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delictual, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

ACCIDENTE DE TRABAJO, ELEMENTOS DEL. • ACCIDENTES DE TRABAJO. • ACCIDENTES DE TRABAJO FUERA DE LAS HORAS DE SERVICIO. ACCIDENTE DE TRABAJO. • ACCIDENTES DE TRABAJO. SON DE TAL CARÁCTER LOS QUE OCURREN CUANDO EL TRABAJADOR SALE DE LA EMPRESA A TOMAR SUS ALIMENTOS. • ACCIDENTE DE TRABAJO. PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA. CARGA DE LA PRUEBA. • ACCIDENTE DE TRABAJO, PRESUNCIÓN LEGAL DE LA EXISTENCIA DEL. SÓLO SE DESVIRTÚA CON PRUEBA EN CONTRARIO. • RIESGOS DE TRABAJO, MEDIO IDÓNEO PARA PROBAR LOS. • ACCIDENTE DE TRABAJO. DATOS Y ELEMENTOS DE PRUEBA QUE DEBE APORTAR Y ACREDITAR EL TRABAJADOR CUANDO EJERCITA LA ACCIÓN DE SU RECONOCIMIENTO. • AVISO PARA CALIFICAR UN PROBABLE RIESGO DE TRABAJO CONTENIDO EN LAS FORMAS EXPEDIDAS POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. ES SUFICIENTE PARA ACREDITAR EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN TRÁNSITO, RESPECTO DE LOS OCURRIDOS ANTES DEL 22 DE MAYO DE 2002.

Artículo 475. Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL. LA DOCUMENTAL PRIVADA NO ES EL MEDIO IDÓNEO PARA COMPROBAR EL DERECHO A UNA PRESTACIÓN DERIVADA DE UN RIESGO DE ESTE TIPO. • ENFERMEDADES PROFESIONALES, PRUEBA PERICIAL PARA DETERMINAR LAS. • ENFERMEDADES PROFESIONALES. SU RECONOCIMIENTO POR PARTE DE LA JUNTA, NO DEPENDE DE QUE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL CONTROVIERTA O NO LOS HECHOS

CONSTITUTIVOS DE LA DEMANDA, SINO DE QUE EL ACTOR LOS DEMUESTRE EN EL JUICIO LABORAL.

Artículo 475 Bis. El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables.

Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo.

Comentario

El primer párrafo reitera la responsabilidad de los patrones en materia de seguridad e higiene y la prevención de riesgos, conforme a la ley y a las Normas Oficiales Mexicanas (NOM). El segundo párrafo es reiterativo del artículo 134, fracción II, y hace pensar que su violación por parte de los trabajadores da lugar a la posibilidad de rescisión de la relación de trabajo.

Artículo 476

Anterior	Vigente
<i>Serán consideradas en todo caso enfermedades de trabajo las que determine esta Ley y, en su caso, la actualización que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</i>	<i>Serán consideradas enfermedades de trabajo las que determine esta Ley y la actualización que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</i>

Comentario

Se amplía la posibilidad de considerar enfermedades de trabajo no solo las registradas en la ley, sino también las que resulten de la actualización que haga discrecionalmente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Parece ser que la tabla de enfermedades eliminó 49 y se agregaron 73. Estar pendiente de que se haga una nueva tabla.

ENFERMEDADES DE TRABAJO CONSIGNADAS EN LA LEY.

Artículo 477. Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

- I. Incapacidad temporal;
- II. Incapacidad permanente parcial;
- III. Incapacidad permanente total;
- IV. La muerte, y
- V. Desaparición derivada de un acto delincencial.

INCAPACIDAD, EL TRABAJADOR NO ESTÁ OBLIGADO A SEÑALAR EN SU DEMANDA EL GRADO DE LA.

Artículo 478. Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Artículo 479. Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

PRIMA DE ANTIGÜEDAD, PAGO DE LA, POR INCAPACIDAD PERMANENTE (PARCIAL O TOTAL) DEL TRABAJADOR, PROVENIENTE DE UN RIESGO DE TRABAJO.

Artículo 480. Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE, NATURALEZA. INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE.

Artículo 481. La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

RIESGO DE TRABAJO. MUERTE DERIVADA DE UNA ENFERMEDAD PREEXISTENTE SOBRE LA QUE INFLUYÓ DIRECTAMENTE EL ACCIDENTE.

Artículo 482. Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad.

RIESGOS DE TRABAJO. DETERMINACIÓN DE LA CAUSA DE LA INCAPACIDAD.

Artículo 483. Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.

En los casos de incapacidad mental, comprobados ante el Tribunal, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115.

Comentario

Se substituyó “la Junta” por “el Tribunal”.

Artículo 484. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

RIESGOS DE TRABAJO. INDEMNIZACIÓN POR MUERTE DEL TRABAJADOR. SUSPENSIÓN CONTRA EL LAUDO QUE CONDENA A SU PAGO. • PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU MONTO DEBE DETERMINARSE CON BASE EN EL SALARIO QUE PERCIBÍA EL TRABAJADOR AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.

Artículo 485. La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 486. Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

SALARIO MÍNIMO, PRINCIPIO JURÍDICO DEL.

Artículo 487. Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I.** Asistencia médica y quirúrgica;
- II.** Rehabilitación;
- III.** Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV.** Medicamentos y material de curación;

V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y

VI. La indemnización fijada en el presente Título.

INCAPACIDAD TOTAL O PARCIAL PERMANENTE O RIESGO DE TRABAJO QUE PRODUZCA LA MUERTE NO INMEDIATA, DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN LOS CASOS DE.

Artículo 488. El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

ACCIDENTES DE TRABAJO DETERMINADOS POR ACTOS DELICTUOSOS. • ACCIDENTE DE TRABAJO, MUERTE DE UN TRABAJADOR QUE NO SE CONSIDERA.

Artículo 489. No libera al patrón de responsabilidad:

I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;

II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y

III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

ACCIDENTES DE TRABAJO, INDEMNIZACIÓN POR. AUNQUE HAYA DESCUIDO DE PARTE DEL OBRERO.

Artículo 490. En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio del Tribunal. Hay falta inexcusable del patrón:

I. Si no cumple las disposiciones legales, reglamentarias y las contenidas en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo;

II. Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición;

III. Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo;

IV. Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y

V. Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.

Comentario

Los riesgos de trabajo son contemplados por la Ley Federal del Trabajo (LFT) y por la Ley del Seguro Social (LSS). Respecto de la responsabilidad del patrón en los supuestos de este artículo, la LSS establece:

Artículo 48. Si el Instituto comprueba que el riesgo de trabajo fue producido intencionalmente por el patrón, por sí o por medio de tercera persona, el Instituto otorgará al asegurado las prestaciones en dinero y en especie que la presente Ley establece y el patrón quedará obligado a restituir íntegramente al Instituto las erogaciones que éste haga por tales conceptos.

Artículo 49. En los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de los Tribunales federales en materia laboral, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del trabajador asegurado, se aumentarán en el porcentaje que los propios Tribunales determinen en sus resoluciones. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente.

Comentario

La reforma sustituyó “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”.

Artículo 491. Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.

Comentario

El patrón se libra del pago de las indemnizaciones y de las prestaciones en especie si inscribe a sus trabajadores en el seguro de riesgos de trabajo.

Artículo 492. Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Artículo 493. Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, el Tribunal podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.

Comentario

Se sustituyó “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”.

INCAPACIDAD PARCIAL. PARA QUE PUEDA AUMENTARSE NO BASTA QUE EL PERITO SEÑALE QUE DEBE APLICARSE EL ARTÍCULO 493 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SINO QUE ES NECESARIO QUE EL TRABAJADOR PRECISE EN SU DEMANDA LAS ACTIVIDADES QUE DESARROLLABA EN EL PUESTO PARA EL QUE FUE CONTRATADO.

Artículo 494. El patrón no estará obligado a pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de dos incapacidades.

Artículo 495. Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

Artículo 496. Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total, le serán pagadas íntegras, sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el periodo de incapacidad temporal.

Artículo 497. Dentro de los dos años siguientes al en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior.

Artículo 498. El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.

Artículo 499. Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

RIESGOS DE TRABAJO, REUBICACIÓN EN LABORES DISTINTAS CON MOTIVO DE.

Artículo 500. Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte o la desaparición derivada de un acto delincencial del trabajador, la indemnización comprenderá:

- I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y
- II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

Artículo 501

Anterior	Vigente
<i>Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte:</i> I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más; II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador; III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.	<i>Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de un acto delincencial:</i> I. La viuda o el viudo, los hijos menores de dieciocho años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más, así como los hijos de hasta veinticinco años que se encuentran estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional; en ningún caso se efectuará la investigación de dependencia económica, dado que estos reclamantes tienen la presunción a su favor de la dependencia económica; II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior sin necesidad de realizar investigación económica, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador; III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, sin necesidad de realizar investigación económica, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato; IV. Las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con quienes estén contemplados en cualquiera de las hipótesis de las fracciones anteriores, debiendo acreditar la dependencia económica; y V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Comentario

Véanse las ejecutorias indicadas en el artículo 896.

BENEFICIARIO DEL TRABAJADOR FALLECIDO. TRATÁNDOSE DE CÓNYUGES, CUANDO CONCURREN VARIOS. • PLIEGO TESTAMENTARIO, OBLIGACIÓN DE CUBRIR LAS PRESTACIONES LABORALES CONFORME AL. • RIESGOS DE TRABAJO, INDEMNIZACIÓN A CARGO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EN CASO DE BENEFICIARIOS. • FALLECIMIENTO, PRESTACIONES A QUIENES SEÑALA EL ARTÍCULO 501 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN CASO DE. • BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. ARTÍCULO 501, FRACCIONES I Y IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. INTERPRETACIÓN. • BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO, TRATÁNDOSE DE PRESTACIONES LEGALES.

Artículo 502. En caso de muerte o por desaparición derivada de un acto delictual del trabajador, la indemnización que corresponda a las personas a que se refiere el artículo anterior será la cantidad equivalente al importe de cinco mil días de salario, sin deducir la indemnización que percibió el trabajador durante el tiempo en que estuvo sometido al régimen de incapacidad temporal.

Comentario

La indemnización por riesgo profesional en caso de muerte se eleva a cinco mil días de salario, sin deducción de las indemnizaciones percibidas durante la incapacidad temporal. En virtud de que la LSS prevé que este se subroga a las obligaciones del patrón, está por verse si las pensiones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social son actuarialmente superiores a los cinco mil días de salario. El tiempo aclarará estas situaciones en forma casuística.

RIESGOS DE TRABAJO, INDEMNIZACIÓN EN CASO DE SUBROGACIÓN POR EL SEGURO SOCIAL. EQUIVALENCIA JURÍDICA DE LAS PRESTACIONES.

Artículo 503

Anterior	Vigente
Para el pago de la indemnización en los casos de muerte por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes: I. El Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte, o la Junta de Conciliación y Arbitraje ante la que se reclame el pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las veinticuatro horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de un término de treinta días, a ejercitar sus derechos; II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte era menor de seis meses, se girará exhorto a la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior; III. La Junta de Conciliación y Arbitraje o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrán emplear los medios publicitarios que juzguen conveniente para convocar a los beneficiarios; IV. El Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje; V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización; VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.	Para el pago de la indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de actos delictuales, por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes: I. La Inspección del Trabajo que reciba el aviso de la muerte o de la desaparición por actos delictuales, o el Tribunal ante el que se inicie el reclamo del pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las setenta y dos horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante el Tribunal del conocimiento, dentro de un término de treinta días naturales, a ejercitar sus derechos; II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte o cuando sucedió la desaparición por actos delictuales era menor de seis meses, se girará exhorto al Tribunal o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior; III. El Tribunal o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrán emplear los medios publicitarios que juzguen conveniente para convocar a los beneficiarios; IV. El Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente al Tribunal; V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, el Tribunal procederá de conformidad con lo establecido en el artículo 893 de la Ley, observando el procedimiento especial; VI. El Tribunal apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución del Tribunal libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.

Parece ser que el único cambio es que corresponde al tribunal, y ya no a la Junta de Conciliación Permanente, llevar a cabo las investigaciones a que se refiere este artículo.

DEPENDIENTES ECONÓMICOS. PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR RIESGOS DE TRABAJO. • INDEMNIZACIÓN EN CASO DE MUERTE POR RIESGO DE TRABAJO. PARA DETERMINAR QUIÉNES SON BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO, LA AUTORIDAD LABORAL DEBE FIJAR LA CONVOCATORIA EN EL CENTRO DE TRABAJO Y REALIZAR LA INVESTIGACIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 503, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 504. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste;

II. Cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación;

III. Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario;

IV. Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores, para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores;

V. Dar aviso escrito o por medios electrónicos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y al Tribunal, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

- a)** Nombre y domicilio de la empresa;
- b)** Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario;
- c)** Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos;
- d)** Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y,
- e)** Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social deberán intercambiar información en forma permanente respecto de los avisos de accidentes de trabajo que presenten los patrones, así como otros datos estadísticos que resulten necesarios para el ejercicio de sus respectivas facultades legales; y

VI. Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente.

VII. (Se deroga).

Se abre la posibilidad de dar aviso no solo por escrito, sino también por medios electrónicos, a la STPS. También se establece la obligación de intercambiar información en forma permanente sobre los accidentes de trabajo entre la STPS y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

En la fracción V, se sustituyó “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”. El aviso de la fracción V puede ser electrónico.

ACCIDENTES DE TRABAJO. LOS PATRONES QUE HAYAN ASEGURADO A SUS TRABAJADORES CONTRA RIESGOS DE TRABAJO, NO TIENEN OBLIGACIÓN DE REPORTARLOS.

Artículo 505. Los médicos de las empresas serán designados por los patrones. Los trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, resolverá el Tribunal.

Comentario

Sobre estos conflictos, consúltense los artículos 892 a 899, que consignan el procedimiento especial por seguir.

La reforma sustituyó “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”.

Artículo 506. Los médicos de las empresas están obligados:

I. Al realizarse el riesgo, a certificar si el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo;

II. Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador está capacitado para reanudar su trabajo;

III. A emitir opinión sobre el grado de incapacidad; y

IV. En caso de muerte, a expedir certificado de defunción.

Artículo 507. El trabajador que rehúse con justa causa recibir la atención médica y quirúrgica que le proporcione el patrón, no perderá los derechos que otorga este Título.

Comentario

Las normas de Derecho Laboral son de orden público y, por tanto, irrenunciables. El trabajador puede no ejercer sus derechos, pero nunca renunciar a ellos, y si lo hiciera, la renuncia sería nula.

Artículo 508. La causa de la muerte por riesgo de trabajo podrá comprobarse con los datos que resulten de la autopsia, cuando se practique, o por cualquier otro medio que permita determinarla.

Si se practica la autopsia, los presuntos beneficiarios podrán designar un médico que la presencie. Podrán igualmente designar un médico que la practique, dando aviso a la autoridad.

El patrón podrá designar un médico que presencie la autopsia.

ACCIDENTES DE TRABAJO. AUTOPSIA.

Artículo 509. En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Comentario

La ley del trabajo trata de mantener el equilibrio entre trabajo y capital.

Artículo 510. Las comisiones a que se refiere el artículo anterior, serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo.

Artículo 511. Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;

II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y

III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.

Artículo 512. En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

Comentario

Respecto de este precepto y todos los que de él derivan (artículos 512 a 512-F), consúltense la LSS, concretamente el Título Segundo (“Del régimen obligatorio”), capítulo III (“Del seguro de riesgos de trabajo”), sección sexta, que trata “De la prevención de riesgos de trabajo”.

Artículo 512-A. Con el objeto de coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y recomendar medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dicha comisión se integrará por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social; de Salud; de Gobernación, y de Medio Ambiente y Recursos Naturales, del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.

La Comisión deberá mantener comunicación permanente con las autoridades de protección civil, a efecto de diseñar las acciones que contribuyan a reducir o eliminar la pérdida de vidas, la afectación de la planta productiva, la destrucción de bienes materiales, el daño a la naturaleza y la interrupción de las funciones esenciales de la sociedad, ante la eventualidad de un desastre provocado por agentes naturales o humanos.

Comentario

Se establece como coadyuvante para las políticas de seguridad, salud y medio ambiente un órgano denominado Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, integrado por representantes de la STPS, de las Secretarías de Salud, de Gobernación y de Medio Ambiente y Recursos Naturales, así como del IMSS y las que designen las organizaciones de trabajadores y patronales, más las que convoque la STPS. Dicha Comisión debe tener comunicación permanente con las autoridades de Protección Civil.

Artículo 512-B. En cada entidad federativa se constituirá una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya finalidad será la de coadyuvar en la definición de la política estatal en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y proponer medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo establecidos en su jurisdicción.

Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los Ejecutivos Estatales y el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México y en su integración participarán representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Salud, de Gobernación y de Medio Ambiente y Recursos Naturales, del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones a las que convoquen.

El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ante la Comisión Consultiva Estatal respectiva, fungirá como Secretario de la misma.

Comentario

Se establece la obligación de constituir una Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud del Trabajo en cada entidad federativa para coadyuvar en estas funciones.

Hay un catálogo de normas que conviene consultar en la [página web](#) de la STPS, incluyendo la NOM-035-STPS-2018 (Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención), cuyas dos etapas entraron en vigor el 23 de octubre de 2019 y el 23 de octubre de 2020.

La reforma sustituyó “Distrito Federal” por “Ciudad de México”.

Artículo 512-C. La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la de las Comisiones Consultivas Estatales y de la Ciudad de México de Seguridad y Salud en el Trabajo, serán señaladas en el reglamento que se expida en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.

El funcionamiento interno de dichas Comisiones, se fijará en el Reglamento Interior que cada Comisión expida.

Comentario

Se sustituyó “Distrito Federal” por “Ciudad de México”.

Artículo 512-D. Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo que expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Artículo 512-D Bis. Para el caso de la restricción de acceso o limitación en la operación en las áreas de riesgo detectadas a que se refiere el artículo 541, fracción vi bis de esta Ley, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social después de realizar el análisis del informe a que se refiere dicho precepto y practicar las diligencias que considere pertinentes, resolverá dentro de las siguientes 72 horas si levanta la restricción decretada o amplía su duración, hasta en tanto se corrijan las irregularidades que motivaron la suspensión de actividades, independientemente de la imposición de la sanción económica que corresponda por el incumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Dentro del plazo a que se refiere el párrafo anterior, el patrón podrá manifestar a la Secretaría lo que a su derecho convenga y ofrecer las pruebas que estime pertinentes, lo que será tomado en cuenta por la autoridad al momento de resolver.

Comentario

En lo referente al artículo 541, fracción VI bis, se establece que la STPS debe resolver, dentro de las 72 horas siguientes a la realización del análisis del informe, si levanta la restricción o amplía su duración.

En los casos de empresas o establecimientos que tengan una normatividad especial de seguridad, de salud y medio ambiente, habrá que considerar que las autoridades de las entidades federativas auxiliarán a las del orden federal en la vigilancia y el cumplimiento de las normas de seguridad.

Artículo 512-D Ter. En el caso de que las autoridades sanitarias competentes hubieren determinado la suspensión de labores con motivo de una declaratoria de contingencia sanitaria, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ordenará medidas necesarias para evitar afectaciones a la salud de los trabajadores, sin perjuicio de la imposición de las sanciones que correspondan y del ejercicio de las facultades de otras autoridades.

Artículo 512-E. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de Salud y con el Instituto Mexicano del Seguro Social para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

Artículo 512-F. Las autoridades de las entidades federativas auxiliarán a las del orden federal en la promoción, aplicación y vigilancia del cumplimiento de las normas de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, cuando se trate de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción local.

Comentario

Dicho auxilio será prestado en los términos de los artículos 527-A y 529.

Artículo 512-G. En el supuesto de que los centros de trabajo se encuentren regulados por Leyes o normas especializadas en materia de seguridad y salud, cuya vigilancia corresponda a otras autoridades distintas a las laborales, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o las autoridades del trabajo de las entidades federativas, según el ámbito de competencia, serán auxiliares de aquéllas.

Comentario

Igualmente, se reconoce que puede haber centros de trabajo regulados por leyes o normas especiales en materia de seguridad y salud, en cuyo caso la STPS o las autoridades del trabajo de las entidades federativas serán auxiliares de las autoridades que regulen de manera especial la seguridad y salud de ciertos centros de trabajo.

Artículo 513

Anterior	Vigente

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional.	La Secretaría del Trabajo y Previsión Social actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional, para este efecto dicha dependencia escuchará la opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la Secretaría de Salud, de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, así como de especialistas en la materia.

Tabla de enfermedades de trabajo	
Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral.	
1.	Afecciones debidas a inhalación de polvos de lana. Trabajadores de la industria textil y demás manipuladores de este producto.
2.	Afecciones debidas a inhalación de polvos de pluma, cuerno, hueso, crin, pelo y seda. Colchoneros, fabricantes de adornos y artículos de mercería, cortadores y peinadores de pelo, fabricación de brochas, pinceles, cepillos. Trabajadores de los rastros, carniceros, empacadores de carne.
3.	Afecciones debidas a la inhalación de polvos de madera. Carpinteros, madereros, ebanistas y trabajadores de la industria papelera.
4.	Tabacosis: afecciones debidas a la inhalación de polvos de tabaco. Trabajadores de la industria del tabaco.
5.	Bagazosis: afecciones debidas a la inhalación de polvos de bagazo, como en la industria azucarera. Tolveros, cernidores y bagaceros, trabajadores de la industria papelera y fabricación de abonos.
6.	Suberosis: afecciones debidas a la inhalación de polvos de corcho. Trabajadores del corcho.
7.	Afecciones debidas a inhalación de polvos de cereales, harinas, heno, paja, yute, ixtle y henequén. Cargadores, alijadores, estibadores, recolectores, granjeros, trilladores, sombrereros (de sombreros de paja), empacadores, molineros, panaderos, trabajadores de las industrias de fibras duras, fabricantes de muebles, industria papelera.
8.	Bisinosis. Trabajadores de hilados y tejidos de algodón y demás manipuladores de este producto.
9.	Canabiosis: afecciones producidas por inhalación de polvos de cáñamo. Trabajadores de la industria del cáñamo.
10.	Linosis: afecciones producidas por la inhalación del polvo de lino. Trabajadores de la industria del lino.
11.	Asma de los impresores (por la goma arábica).
12.	Antracosis. Mineros (de las minas de carbón), carboneros, herreros, forjadores, fundidores, fogoneros, deshollinadores y demás trabajadores expuestos a inhalación de polvos de carbón de hulla, grafito y antracita.
13.	Siderosis. Mineros (de las minas de hierro), fundidores, pulidores, soldadores, limadores, torneros y manipuladores de óxido de hierro.
14.	Calcicosis. Trabajadores que manejan sales cálcicas, como el carbonato y sulfato de calcio y en la industria del yeso.
15.	Baritosis. Trabajadores que manejan compuestos de bario, pintores, de la industria papelera y laboratorios.
16.	Estanosis. Trabajadores de las minas de estaño, hornos y fundiciones del metal, o del óxido.
17.	Silicatosis. Trabajadores expuestos a la aspiración de silicatos pulverulentos (tierra de batán, arcillas, caolín).
18.	Afecciones debidas a la inhalación de abrasivos sintéticos. Esmeril, carborundo, aloxita, utilizados en la preparación de muelas, papeles abrasivos y pulidores.
19.	Silicosis. Mineros, canteros, areneros, alfareros, trabajadores de la piedra y roca, túneles, carreteras y presas, pulidores con chorro de arena, cerámica, cemento, fundidores, industria química y productos refractarios que contengan sílice.

20.	<i>Asbetosis o amiantosis.</i> Mineros (de minas de asbesto), canteros, en la industria textil, papelería, cementos, material de revestimiento aislante del calor y la electricidad.
21.	<i>Beriliosis o gluciniosis: afecciones debidas a inhalación de polvos de berilio o glucinio.</i> Mineros (de las minas de berilio), trabajadores que fabrican y manipulan aleaciones para aparatos de rayos X, industria eléctrica y aeronáutica, soldadura, ladrillos para hornos, lámparas fluorescentes e industria atómica.
22.	<i>Afecciones debidas a inhalación de polvos de cadmio.</i> Mineros, trabajadores de fundiciones, preparación de aleaciones, en dentistería, industria foto-eléctrica, telefónica, de los colorantes, vidriera, de los acumuladores y soldadores.
23.	<i>Afecciones debidas a inhalación de polvos de vanadio.</i> Mineros, petroleros, fundidores, trabajadores de la industria del acero, química, fotográfica, farmacéutica, de los insecticidas y durante la limpieza de hornos alimentados con aceites minerales.
24.	<i>Afecciones debidas a inhalación de polvos de uranio.</i> Mineros (de las minas de uranio), cuando se exponen a la acción del hexa-fluoruro, separado del mineral.
25.	<i>Afecciones debidas a inhalación de polvos de manganeso (neumonía manganésica).</i> Mineros (de las minas de manganeso), trabajadores de la fabricación de acero-manganeso, de la soldadura del acero al manganeso y otros usos.
26.	<i>Afecciones debidas a inhalación de polvos de cobalto.</i> Trabajadores expuestos a la aspiración de polvos de metal finamente dividido, o mezclado a carburo de tungsteno.
27.	<i>Talcosis o esteatosis.</i> Trabajadores de la industria química y de cosméticos que manejan talco o esteatita.
28.	<i>Aluminosis o pulmón de aluminio.</i> Fundidores, pulverizadores y pulidores de aluminio, pintores y pirotécnicos; en su forma mixta, por inhalación de alúmina y sílice (enfermedad de Shaver), en trabajadores de la fundición de bauxita y abrasivos.
29.	<i>Afecciones debidas a inhalación de polvos de mica.</i> Fabricación de vidrio refractario, aislantes, anteojos, papeles de decoración, anuncios luminosos, barnices, esmaltes, lubricantes, explosivos y en la cerámica.
30.	<i>Afecciones debidas a inhalación de tierra, de diatomeas (tierra de infusorios, diatomita, trípoli, kieselgur).</i> Trabajadores que manipulan productos silícicos en estado amorfo, derivados de esqueletos de animales marinos, en fábricas de bujías filtrantes, aislantes y polvos absorbentes.
<i>Enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalación de gases y vapores</i>	
<i>Afecciones provocadas por sustancias químicas inorgánicas u orgánicas que determinan acción asfixiante simple, o irritante de las vías respiratorias superiores, o irritante de los pulmones.</i>	
31.	<i>Asfixia por el ázoe o nitrógeno.</i> Obreros que trabajan en procesos de oxidación en medios confinados, limpieza y reparación de cubas, producción de amoníaco y cianamida cálcica.
32.	<i>Por el anhídrido carbónico o bióxido de carbono.</i> Trabajadores expuestos durante la combustión o fermentación de compuestos de carbono, gasificación de aguas minerales y preparación de nieve carbónica, poceros y letríneros.
33.	<i>Por el metano, etano, propano y butano.</i> Trabajadores de la industria del petróleo, yacimientos de carbón, gas líquido, hornos de coque e industria petroquímica.
34.	<i>Por el acetileno.</i> Trabajadores dedicados a su producción y purificación, manejo de lámparas de carburo, soldadores de las industrias química y petroquímica.
35.	<i>Acción irritante de las vías respiratorias superiores por el amoníaco.</i> Trabajadores de la producción de esta sustancia y sus compuestos, destilación de la hulla, refinerías de petróleo e industria petroquímica, operaciones químicas, fabricación de hielo y frigoríficos, preparación de abonos para la agricultura, letríneros, poceros, estampadores, de tenerías y establos.
36.	<i>Por el anhídrido sulfuroso.</i> Trabajadores de la combustión de azufre, preparación de anhídrido sulfuroso en estado gaseoso y líquido, fabricación de ácido sulfúrico, tintorería, blanqueo, conservación de alimentos y fumigadores, refrigeración, papeles de colores, estampadores y mineros (de las minas de azufre).
37.	<i>Por el formaldehído y formol.</i> Trabajadores de la fabricación de resinas sintéticas, industria de la alimentación, fotográfica, peletera, textil, química, hulera, tintorera, trabajos de laboratorio, conservación de piezas anatómicas y

	embalsamadores.
38.	<i>Por aldehídos, acridina, acroleína, furfural, acetato de metilo, formiato de metilo, compuestos de selenio, estireno y cloruro de azufre.</i> Trabajadores de la industria química, petroquímica y manipulación de esos compuestos.
39.	<i>Acción irritante sobre los pulmones, por el cloro.</i> Trabajadores de la preparación del cloro y compuestos clorados, de blanqueo y desinfección, en la industria textil y papelería, de la esterilización del agua y fabricación de productos químicos.
40.	<i>Por el fósforo o cloruro de carbonilo.</i> Trabajadores de la fabricación de colorantes y otros productos químicos sintéticos, de gases de combate, de extinguidores de incendios.
41.	<i>Por los óxidos de azoe o vapores nitrosos.</i> Trabajadores de la fabricación y manipulación de ácido nítrico y nitratos, estampadores, grabadores, industrias químicas y farmacéuticas, petroquímica, explosivos, colorantes de síntesis, soldadura, abonos nitratos y silos.
42.	<i>Por el anhídrido sulfúrico.</i> Trabajadores de la fabricación de ácido sulfúrico, de refinerías de petróleo y síntesis química.
43.	<i>Por el ozono.</i> Trabajadores que utilizan este agente en la producción de peróxido y en la afinación de aceites, grasas, harina, almidón, azúcar y textiles, en el blanqueo y la esterilización del agua, en la industria eléctrica y en la soldadura.
44.	<i>Por el bromo.</i> Trabajadores que manejan el bromo como desinfectante, en los laboratorios químicos, metalurgia, industria químico-farmacéutica, fotografía y colorantes.
45.	<i>Por el flúor y sus compuestos.</i> Trabajadores que manejan estas sustancias en la industria vidriera, grabado, coloración de sedas, barnizado de la madera, blanqueo, soldadura y como impermeabilizantes del cemento; la preparación del ácido fluorhídrico, metalurgia del aluminio y del berilio, superfosfatos y compuestos, preparación de insecticidas y raticidas.
46.	<i>Por el sulfato de metilo.</i> Trabajadores que manipulan este compuesto en diversas operaciones industriales.
47.	<i>Asma bronquial por los alcaloides y éter dietílico diclorado, poli-isocianatos y di-isocianato de tolueno.</i> Trabajadores de la industria química, farmacéutica, hulera, de los plásticos y lacas.
<i>Dermatosis</i>	
<i>Enfermedades de la piel (excluyendo las debidas a radiaciones ionizantes), provocadas por agentes mecánicos, físicos, químicos inorgánicos u orgánicos, o biológicos; que actúan como irritantes primarios, o sensibilizantes, o que provocan quemaduras químicas; que se presentan generalmente bajo las formas eritematosa, edematosa, vesiculosa, eczematosa o costrosa.</i>	
48.	<i>Dermatosis por acción del calor.</i> Herreros, fundidores, caldereros, fogoneros, horneros, trabajadores del vidrio, panaderos.
49.	<i>Dermatosis por exposición a bajas temperaturas.</i> Trabajadores de cámaras frías, fabricación y manipulación de hielo y de productos refrigerados.
50.	<i>Dermatosis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta.</i> Trabajadores al aire libre, salineros, artistas cinematográficos, soldadores, vidrieros, de gabinetes de fisioterapia, etcétera.
51.	<i>Dermatosis producidas por ácidos clorhídrico, sulfúrico, nítrico, fluorhídrico, fluosilícico, clorosulfónico.</i> Trabajadores de la fabricación del cloro y productos orgánicos clorados (acné clórico); ácidos grasos, blanqueo, industria química, manejo y preparación del ácido sulfúrico; fabricación, manipulación y utilización del ácido fluorhídrico, en las industrias del petróleo y petroquímica, grabado de vidrio, cerámica, laboratorio, etcétera.
52.	<i>Dermatosis por acción de sosa cáustica, potasa cáustica y carbonato de sodio.</i> Trabajadores dedicados a la producción y manipulación de estos álcalis.
53.	<i>Dermatosis, ulceraciones cutáneas y perforación del tabique nasal por acción de cromatos y bicromatos.</i> Trabajadores de las fábricas de colorantes de cromo, papel pintado, lápices de colores, espoletas, explosivos, pólvora piroxilada de caza, fósforos suecos; en la industria textil, hulera, tenerías, tintorerías, fotografía, fotograbado y cromado electrolítico.
54.	<i>Dermatosis y queratosis arsenical, perforación del tabique nasal.</i> Trabajadores de las plantas arsenicales, industria de los colorantes, pintura, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores de arsénico.
55.	<i>Dermatosis por acción del níquel y oxiclورو de selenio.</i>

	Trabajadores de fundiciones y manipulaciones diversas.
56.	<i>Dermatitis por acción de la cal, u óxido de calcio.</i> Trabajadores de la manipulación de la cal, preparación de polvo de blanqueo, yeso, cemento, industria química y albañiles.
57.	<i>Dermatitis por acción de sustancias orgánicas: ácido acético, ácido oxálico, ácido fórmico, fenol y derivados, cresol, sulfato de dimetilo, bromuro de metilo, óxido de etileno, fulminato de mercurio, tetral, anhídrido ftálico de trinitrotolueno, parafinas, alquitrán, brea, dinitro-benceno.</i> Trabajadores de la fabricación y utilización de esas sustancias (acción fotosensibilizante de las tres últimas).
58.	<i>Dermatitis por benzol y demás solventes orgánicos.</i> Trabajadores de la industria textil, hulera, tintorera, vidriera, química, abonos, cementos, linóleos, etcétera.
59.	<i>Dermatitis por acción de aceites de engrase, de corte (botón de aceite o elaiconiosis), petróleo crudo.</i> Trabajadores que utilizan estos productos en labores de engrase, lubricación, desengrase, en la industria petrolera, petroquímica y derivados.
60.	<i>Dermatitis por acción de derivados de hidrocarburos: hexametileno-tetramina, formaldehído, cianamida cálcica, anilinas, parafenileno-diamina, dinitroclorobenceno, etc., en trabajadores que utilizan y manipulan estas sustancias.</i>
61.	<i>Callosidades, fisuras y grietas por acción mecánica.</i> Cargadores, alijadores, estibadores, carretilleros, hilanderos, peinadores y manipuladores de fibras, cáñamo, lana, lino, etc.; cosecheros de caña, vainilleros, jardineros, marmoleros, herreros, toneleros, cortadores de metales, mineros, picapedreros, sastres, lavanderas, cocineras, costureras, planchadoras, peluqueros, zapateros, escribientes, dibujantes, vidrieros, carpinteros, ebanistas, panaderos, sombrereros, grabadores, pulidores, músicos, etcétera.
62.	<i>Dermatitis por agentes biológicos.</i> Panaderos, especieros del trigo y harina, peluqueros, curtidores, trabajadores de los astilleros que manipulan cereales parasitados, penicilina y otros compuestos medicamentosos, etcétera.
63.	<i>Otras dermatosis. Dermatitis de contacto.</i> Manipuladores de pinturas, colorantes vegetales, sales metálicas, cocineras, lavaplatos, lavaderos, mineros, especieros, fotógrafos, canteros, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, manipuladores de petróleo y de la gasolina, blanqueadores de tejidos por medio de vapores de azufre, hiladores y colectores de lana, médicos, enfermeras y laboratoristas.
64.	<i>Lesiones ungueales y peringueales.</i> Onicodistrofias, onicolisis y paroniquia por exposición a solventes, humedad y traumatismos: Actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.
65.	<i>Otros padecimientos cutáneos de tipo reaccional no incluidos en los grupos anteriores, producidos por agentes químicos orgánicos (melanodermias, acromias, leucomelanodermias, liquen plano).</i> Actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.
Oftalmopatías profesionales	
Enfermedades del aparato ocular producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y biológicos.	
66.	<i>Blefarokoniosis (polvos minerales, vegetales o animales).</i> Trabajadores expuestos a la acción de estos polvos: canteros, yeseros, mineros, alfareros, esmeriladores, afiladores, pulidores, cementeros, carboneros, fabricantes de objetos de aluminio y cobre, manipuladores de mercurio, panaderos, laneros, colchoneros, peleteros, etcétera.
67.	<i>Dermatitis palpebral de contacto y eczema palpebral (polvos, gases y vapores de diversos orígenes).</i> Trabajadores de la industria químico-farmacéutica, antibióticos y productos de belleza; industria petroquímica, plásticos, productos de hule y derivados de la parafenileno-diamina, alquitrán, asfaltos, solventes y barnices, industria de la vainilla, cultivo del champignon, carpinteros, etcétera.
68.	<i>Conjuntivitis y querato-conjuntivitis: (por agentes físicos (calor); químicos o alergizantes: amoníaco, anhídrido sulfuroso, formol, cloro y derivados, vapores nitrosos, ácido sulfúrico, ozono, ácido sulfhídrico, solventes y barnices celulósicos, tetraclorotano, alcohol metílico, viscosa, lana, pluma, pelos, pólenes, algodón, trigo, cacahuete, lúpulo, tabaco, mostaza, vainilla, productos medicamentosos, etc.).</i> Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, panaderos, poceros, letríneros, trabajadores de fibras artificiales a partir de la celulosa y otros trabajadores expuestos a la acción del ácido sulfhídrico (hidrógeno sulfurado) y demás agentes mencionados.
69.	<i>Conjuntivitis y querato-conjuntivitis por radiaciones (rayos actínicos, infrarrojos, de onda corta y rayos X).</i> Salineros, artistas cinematográficos, soldadores, vidrieros, trabajadores de las lámparas incandescentes de mercurio y los expuestos al ultra-violeta solar; trabajadores de las lámparas de arco, de vapores de mercurio, hornos, soldadura autógena, metalurgia, vidriería, etc.; radiólogos y

	demás trabajadores de la fabricación y manipulación de aparatos de rayos X y otras fuentes de energía radiante.
70.	<i>Pterigión. Por irritación conjuntival permanente por factores mecánicos, (polvos); físicos (rayos infra-rojos, calóricos).</i> Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, y todos los trabajadores con actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.
71.	<i>Queratoconiosis: incrustación en la córnea de partículas duras (mármol, piedra, polvos abrasivos o metales).</i> Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.
72.	<i>Argirosis ocular (sales de plata).</i> Cinceladores, orfebres, pulidores, plateros, fabricantes de perlas de vidrio, químicos.
73.	<i>Catarata por radiaciones (rayos infra-rojos, calóricos, de onda corta, rayos X).</i> Vidrieros, herreros, fundidores, técnicos y trabajadores de gabinetes de rayos X, técnicos y trabajadores de la energía atómica.
74.	<i>Catarata tóxica (naftalina y sus derivados).</i> Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.
75.	<i>Parálisis oculomotoras (intoxicación por sulfuro de carbono, plomo).</i> Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.
76.	<i>Oftalmoplegia interna (intoxicación por sulfuro de carbono).</i> Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.
77.	<i>Retinitis, neuro-retinitis y corio-retinitis (intoxicación por naftalina, bencol).</i> Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.
78.	<i>Neuritis y lesión de la rama sensitiva del trigémino (intoxicación por tricloretileno).</i> Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a este agente.
79.	<i>Neuritis óptica y ambliopía o amaurosis tóxica (intoxicación por plomo, sulfuro de carbono, bencol, tricloretileno, óxido de carbono, alcohol metílico, nicotina, mercurio).</i> Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.
80.	<i>Conjuntivitis por gérmenes patógenos.</i> Médicos y enfermeras con motivo de la práctica de su profesión.
81.	<i>Oftalmía y catarata eléctrica.</i> Trabajadores de la soldadura eléctrica, de los hornos eléctricos o expuestos a la luz del arco voltaico durante la producción, transporte y distribución de la electricidad.
<i>Intoxicaciones</i>	
<i>Enfermedades producidas por absorción de polvos, humos, líquidos, gases o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o inorgánico, por las vías respiratoria, digestiva o cutánea.</i>	
82.	<i>Fosforismo e intoxicación por hidrógeno fosforado.</i> Trabajadores de la fabricación de compuestos fosforados o derivados del fósforo blanco, catálisis en la industria del petróleo, fabricación de bronce de fósforo, insecticidas, raticidas, parasitocidas, hidrógeno fosforado, aleaciones y en la pirotecnia.
83.	<i>Saturnismo o intoxicación plúmbica.</i> Trabajadores de fundiciones de plomo, industria de acumuladores, cerámica, pintores, plomeros, impresores, fabricantes de cajas para conservas, juguetes, tubos, envolturas de cables, soldadura, barnices, albayalde, esmalte y lacas, pigmentos, insecticidas y demás manipuladores de plomo y sus compuestos.
84.	<i>Hidrgirismo o mercurialismo.</i> Mineros (de las minas de mercurio), manipuladores del metal y sus derivados, fabricantes de termómetros, manómetros, lámparas de vapores de mercurio, sombreros de fieltro, electrólisis de las salmueras, conservación de semillas, fungicidas, fabricación y manipulación de explosivos y en la industria químico-farmacéutica.
85.	<i>Arsenicismo e intoxicación por hidrógeno arseniado.</i> Trabajadores en las plantas de arsénico, fundiciones de minerales y metales, de la industria de los colorantes, pinturas, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, otras preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores del arsénico.
86.	<i>Manganesismo.</i> Mineros (de minas de manganeso), trituradores y manipuladores del metal, de la fabricación de aleaciones de acero, cobre o aluminio, fabricación de pilas secas, en el blanqueo, tintorería y decoloración del vidrio, soldadores.
87.	<i>Fiebre de los fundidores de zinc o temblor de los soldadores de zinc.</i> Fundidores y soldadores del metal, de la galvanización o estañado, fundición de latón o de la soldadura de metales galvanizados.
88.	<i>Oxicarbonismo.</i>

	Trabajadores en contacto de gas de hulla, gas pobre, gas de agua, de los altos hornos, de los motores de combustión interna, hornos y espacios confinados, caldereros, mineros, bomberos y en todos los casos de combustión incompleta del carbón.
89.	<i>Intoxicación cianica.</i> Trabajadores que manipulan ácido cianhídrico, cianuro y compuestos, de las plantas de beneficio, de la extracción del oro y la plata de sus minerales, fundidores, fotógrafos, fabricantes de sosa, de la industria textil, química, del hule sintético, materias plásticas, tratamiento térmico de los metales, fumigación, utilización del cianógeno y tintoreros en azul.
90.	<i>Intoxicación por alcoholes metílico, etílico, propílico y butílico.</i> Trabajadores que los utilizan como solventes en la fabricación de lacas y barnices, en la preparación de esencias y materiales tintoriales y en las industrias química y petroquímica.
91.	<i>Hidrocarburo por derivados del petróleo y carbón de hulla.</i> Trabajadores de las industrias petrolera, petroquímica, carbonífera, fabricación de perfumes y demás expuestos a la absorción de estas sustancias.
92.	<i>Intoxicación por el tolueno y el xileno.</i> Trabajadores que manipulan estos solventes en la industria de las lacas, hulera, peletera, fotograbado, fabricación de ácido benzoico, aldehído bencílico, colorantes, explosivos (TNT), pinturas y barnices.
93.	<i>Intoxicaciones por el cloruro de metilo y el cloruro de metileno.</i> Trabajadores que utilizan el cloruro de metilo como frigorífico o el cloruro de metileno como solvente, o en la industria de las pinturas.
94.	<i>Intoxicaciones producidas por el cloroformo, tetracloruro de carbono y cloro-bromo-metanos.</i> Trabajadores que manipulan estas sustancias como solventes, fumigantes, refrigerantes, extinguidores de incendios, etcétera.
95.	<i>Intoxicaciones por el bromuro de metilo y freones (derivados fluorados de hidrocarburos halogenados).</i> Trabajadores que los utilizan como frigoríficos, insecticidas y preparación de extinguidores de incendios.
96.	<i>Intoxicación por el di-cloretano y tetra-cloretano.</i> Trabajadores que manipulan estas sustancias como disolventes de grasas, aceites, ceras, hules, resinas, gomas, dilución de lacas, desengrasado de la lana e industria química.
97.	<i>Intoxicación por el hexa-cloretano.</i> Trabajadores que lo utilizan para desengrasar el aluminio y otros metales.
98.	<i>Intoxicación por el cloruro de vinilo o monocloretileno.</i> Trabajadores de la fabricación de materias plásticas y su utilización como frigorífico.
99.	<i>Intoxicación por la mono-clorhidrina del glicol.</i> Trabajadores expuestos durante la fabricación del óxido de etileno y glicoles, composición de lacas y manipulación de abonos y fertilizantes.
100.	<i>Intoxicaciones por el tri-cloretano y per-cloretano.</i> Trabajadores que utilizan estos solventes en la metalurgia, tintorerías, en el desengrasado de artículos metálicos y de lana, fabricación de betunes y pinturas.
101.	<i>Intoxicaciones por insecticidas clorados.</i> Trabajadores que fabrican o manipulan derivados aromáticos clorados como el diclorodifenil-tricloretano (ddt), aldrín, dieldrín y similares.
102.	<i>Intoxicaciones por los naftalenos clorados y difenilos clorados.</i> Trabajadores que los utilizan como aislantes eléctricos.
103.	<i>Sulfo-carbonismo.</i> Trabajadores expuestos durante su producción, o en la utilización del solvente en la fabricación del rayón, celofán, cristal óptico, vulcanización del hule en frío, como pesticida y en la extracción de grasas y aceites.
104.	<i>Sulfhidrismo o intoxicación por hidrógeno sulfurado.</i> Trabajadores de la producción de esta sustancia, mineros, aljiberos, albañaleros, limpiadores de hornos, tuberías, retortas y gasómetros, del gas del alumbrado, vinateros y en la industria del rayón.
105.	<i>Intoxicación por el bióxido de dietileno (dioxán).</i> Trabajadores que utilizan este solvente en la industria de las lacas, barnices, pinturas, tintas, resinas de cera y plásticos; preparación de tejidos en histología.
106.	<i>Benzolismo.</i> Trabajadores que utilizan el benzol como solvente en la industria hulera, impermeabilización de telas, fabricación de nitrocelulosa, industria petroquímica, del vestido, lacas, vidrio, artes gráficas, textiles, cerámica, pinturas, fotograbado, industria del calzado, tintorería, etcétera.
107.	<i>Intoxicación por el tetra-hidro-furano.</i>

	Trabajadores de la industria textil, que lo utilizan como solvente.
108.	<i>Intoxicaciones por la anilina (anilismo) y compuestos.</i> Trabajadores de la industria química, colorantes, tintas y productos farmacéuticos.
109.	<i>Intoxicaciones por nitro-benceno, toluidinas y xilidinas.</i> Trabajadores de la industria de los colorantes, pinturas, lacas y fabricación de la anilina.
110.	<i>Intoxicaciones por trinitro-tolueno y nitroglicerina.</i> Trabajadores de la industria y manipulación de los explosivos.
111.	<i>Intoxicación por el tetra-etilo de plomo.</i> Trabajadores de la fabricación y manipulación de este antidetonante, preparación de carburantes, limpieza y soldadura de los recipientes que lo contienen.
112.	<i>Intoxicación por insecticidas orgánico-fosforados.</i> Trabajadores de la producción y manipulación de tetra-fosfato hexaetilico (TPHE), pirofosfato tetraetilico (PSTE), paratión y derivados.
113.	<i>Intoxicaciones por el dinitrofenol, dinitro-ortocresol, fenol y pentaclorofenol.</i> Trabajadores que utilizan estos compuestos como fungicidas e insecticidas, en la fabricación de colorantes, resinas y conservación de las maderas.
114.	<i>Intoxicaciones por la bencidina, naftilamina alfa, naftilamina beta y para-difenilamina.</i> Trabajadores que manipulan estas sustancias en la industria hulera y fabricación de colorantes.
115.	<i>Intoxicaciones por carbamatos, ditiocarbamatos, derivados de clorofenoxihidroxycumarina, talio, insecticidas de origen vegetal.</i> Fabricación, formulación, envase, transporte y aplicación de pesticidas en general.
116.	<i>Intoxicaciones por la piridina, clorpromazina y quimioterápicos en general.</i> Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas sustancias en la industria químico-farmacéutica.
117.	<i>Enfermedades producidas por combustibles de alta potencia (hidruros de boro, oxígeno líquido, etc.).</i> Técnicos y trabajadores expuestos en la preparación, control y manejo de estos productos.
<i>Infecciones, parasitosis, micosis y virosis</i>	
<i>Enfermedades generalizadas o localizadas provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos y virus.</i>	
118.	<i>Carbunco.</i> Pastores, caballerangos, mozos de cuadra, veterinarios, curtidores, peleteros, cardadores de lana, traperos, manipuladores de crin, cerda, cuernos, carne y huesos de bovinos, caballos, carneros, cabras, etc. Trabajadores de los rastros y empacadores.
119.	<i>Muermo.</i> Caballerangos, mozos de cuadras, cuidadores de ganado caballar, veterinarios y enfermeros veterinarios.
120.	<i>Tuberculosis.</i> Médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, afanadoras, personal de laboratorios biológicos y de diagnóstico, personal de lavandería en sanatorios, veterinarios, enfermeros de veterinaria; carniceros y mineros, cuando previamente exista silicosis.
121.	<i>Brucelosis.</i> Veterinarios, pastores, carniceros, ganaderos, ordeñadores, lecheros, técnicos de laboratorio, personal de plantas para beneficio de la leche de cabra y de vaca, médicos, enfermeras, enfermeros de veterinaria.
122.	<i>Sífilis.</i> Sopladores de vidrio (accidente primario bucal); médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (accidente primario en las manos).
123.	<i>Tétanos.</i> Caballerangos, carniceros, mozos de cuadra, cuidadores de ganado, veterinarios, personal de la industria agropecuaria, jardineros.
124.	<i>Micetoma y actinomicosis cutánea.</i> Trabajadores del campo, panaderos, molineros de trigo, cebada, avena y centeno.
125.	<i>Anquilostomiasis.</i> Mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros, areneros y fabricantes de teja.
126.	<i>Leishmaniasis.</i> Chicleros, huleros, vainilleros, leñadores de las regiones tropicales.
127.	<i>Oncocercosis.</i> Trabajadores agrícolas de las plantaciones cafetaleras.
128.	<i>Esporotricosis.</i> Campesinos, floricultores, empacadores de tierra y plantas, trabajadores de zacate y pieles.

129.	<i>Candidiasis o moniliasis.</i> Fruteros y trabajadores que mantienen manos o pies constantemente húmedos.
130.	<i>Histoplasmosis.</i> Trabajadores de la extracción y manipulación del guano.
131.	<i>Aspergilosis.</i> Criadores de animales, limpiadores de pieles y trabajadores agrícolas expuestos al hongo.
132.	<i>Coccidioidomicosis.</i> Trabajadores de la extracción y manipulación de guanos, provenientes de zonas no infestadas ni endémicas, que sean contratados para realizar trabajos en zonas infestadas o endémicas.
133.	<i>Paludismo.</i> Obreros y campesinos provenientes de zonas no infestadas ni endémicas, que sean contratados para realizar trabajos en zonas infestadas o endémicas.
134.	<i>Rickettsiosis (tifus exantemático y otras similares).</i> Médicos, enfermeras, personal de limpieza de los servicios de infectología y laboratorios, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.
135.	<i>Espiroquetosis (leptospirosis y otras similares).</i> Trabajos ejecutados en las alcantarillas, minas, mataderos, deslanado, laboratorios y cuidado de animales.
136.	<i>Virosis (hepatitis, enterovirus, rabia, psitacosis, neumonías a virus, mononucleosis infecciosa, poliomielitis y otras).</i> Médicos, enfermeras y personal de limpieza en hospitales y sanatorios, personal de laboratorio y análisis clínicos, personal de bancos de sangre, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.
137.	<i>Erisipeloide.</i> Trabajadores en contacto con animales o sus cadáveres, pelo de animales, cuero y otros materiales, trapos viejos y demás desperdicios, personal de lavandería en los hospitales, personal que maneje ropa sucia o contaminada.
138.	<i>Toxoplasmosis.</i> Trabajadores de rastros.
<i>Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos</i>	
139.	<i>Hormonas sintéticas; enfermedades producidas por hormonas sintéticas de actividad específica, estrogénica, androgénica, etcétera.</i> Personal de las industrias que sintetizan productos hormonales.
140.	<i>Enfermedades producidas por la exposición a antibióticos (penicilina, estreptomicina y otros similares de amplio o mediano espectro).</i> Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas sustancias en la industria químico-farmacéutica.
<i>Enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo</i>	
141.	<i>Bursitis e higromas.</i> Trabajadores en los que se realizan presiones repetidas, como mineros (de las minas de carbón y manganeso), cargadores, alijadores, estibadores y otros en los que se ejercen presiones sobre determinadas articulaciones (rodillas, codos, hombros).
142.	<i>Osteoartritis y trastornos angioneuróticos (dedo muerto).</i> Trabajadores que utilizan martillos neumáticos, perforadoras mecánicas y herramientas análogas, perforistas, remachadores, talladores de piedra, laminadores, herreros, caldereros, pulidores de fundición, trabajadores que utilizan martinets en las fábricas de calzados, etcétera.
143.	<i>Retracción de la aponeurosis palmar o de los tendones de los dedos de las manos.</i> Cordeleros, bruñidores, grabadores.
144.	<i>Deformaciones.</i> Trabajadores que adoptan posturas forzadas, zapateros, torneros, recolectores de arroz, cargadores, sastres, talladores de piedra, mineros, costureras, dibujantes, carpinteros, dactilógrafas, bailarinas de ballet, etcétera.
145.	<i>Rinitis atrófica, faringitis atrófica, laringitis atrófica y alergias por elevadas temperaturas.</i> Trabajadores de las fundiciones, hornos, fraguas, vidrio, calderas, laminación, etcétera.
146.	<i>Congeladuras.</i> Trabajadores expuestos en forma obligada a la acción de temperaturas glaciales, frigoríficos, fábricas de hielo, etcétera.
147.	<i>Enfermedades por descompresión brusca, intoxicación por oxígeno y aeroembolismo traumático.</i> <i>Osteoartritis tardías del hombro y de la cadera.</i> Trabajadores que laboran respirando aire a presión mayor que la atmosférica: buzos, labores subacuáticas y otras similares.

148.	<i>Mal de los aviadores, aeroembolismo, otitis y sinusitis baro-traumáticas.</i> Aeronautas sometidos a atmósfera con aire enrarecido durante el vuelo a grandes altitudes.
149.	<i>Enfisema pulmonar.</i> Músicos de instrumentos de viento, sopladores de vidrio.
150.	<i>Complejo cutáneo-vascular de pierna por posición de pie prolongada y constante, o marcha prolongada llevando bultos pesados.</i> Tipógrafos, dentistas, enfermeras de quirófanos, peluqueros, carteros, vendedores, meseros, policías y otras actividades similares.
<i>Enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excepto el cáncer)</i>	
151.	Trabajadores de la industria atómica, minas de uranio y otros metales radioactivos (arsénico, níquel, cobalto, estroncio, asbesto, berilio, radium), tratamiento y metalurgia, reactores nucleares, utilización de radio-elementos (gamagrafía, gama y betaterapia, isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos de rayos X), radio, sonar, rayos láser, masser, etc.; que presenten: a) en piel, eritemas, quemaduras térmicas o necrosis; b) en ojos, cataratas; c) en sangre, alteraciones de los órganos hematopoyéticos, con leucopenia, trombocitopenia o anemia; d) en tejido óseo, esclerosis o necrosis; e) en glándulas sexuales, alteraciones testiculares con trastornos en la producción de los espermatozoides y esterilidad; alteraciones ováricas con modificaciones ovulares y disfunciones hormonales; f) efectos genéticos debidos a mutaciones de los cromosomas o de los genes; g) envejecimiento precoz con acortamiento de la duración media de la vida.
<i>Cáncer</i>	
<i>Enfermedades neoplásicas malignas debidas a la acción de cancerígenos, industriales de origen físico, o químico inorgánico u orgánico, o por radiaciones, de localización diversa.</i>	
152.	<i>Cáncer de la piel:</i> Trabajadores expuestos a la acción de rayos ultravioleta al aire libre (agricultores, marinos, pescadores, peones); a los rayos X, isótopos radiactivos, radium y demás radioelementos; arsénico y sus compuestos; pechblenda, productos derivados de la destilación de la hulla, alquitrán, brea, asfalto, benzopireno y dibenzoantraceno (cáncer del escroto de los deshollinadores), creosota; productos de la destilación de esquistos bituminosos (aceites de esquistos lubricantes, aceites de parafina), productos derivados del petróleo (aceites combustibles, de engrasado, de parafina, brea del petróleo).
153.	<i>Cáncer bronco-pulmonar.</i> Mineros (de las minas de uranio, níquel). Trabajadores expuestos al asbesto (mesotelioma pleural); trabajadores que manipulan polvos de cromatos, arsénico, berilio.
154.	<i>Cáncer de etmoides, de las cavidades nasales.</i> Trabajadores empleados en la refinación del níquel.
155.	<i>Cánceres diversos: Carcinomas (y papilomatosis) de la vejiga en los trabajadores de las aminas aromáticas; leucemias y osteosarcomas por exposición a las radiaciones; leucosis bencénica.</i>
<i>Enfermedades endógenas</i>	
<i>Afecciones derivadas de la fatiga industrial.</i>	
156.	<i>Hipoacusia y sordera:</i> Trabajadores expuestos a ruidos y trepidaciones, como laminadores, trituradores de metales, tejedores, coneros y trocileros, herreros, remachadores, telegrafistas, radiotelegrafistas, telefonistas, aviadores, probadores de armas y municiones.
157.	<i>Calambres:</i> Trabajadores expuestos a repetición de movimientos, como telegrafistas, radio-telegrafistas, violinistas, pianistas, dactilógrafos, escribientes, secretarios, mecanógrafas, manejo de máquinas sumadoras, etcétera.
158.	<i>Laringitis crónica con nudosidades en las cuerdas vocales:</i> Profesores, cantantes, locutores, actores de teatro, etcétera.
159.	<i>Tendo-sinovitis crepitante de la muñeca:</i> Peones, albañiles, paleadores, ajustadores, torneros.
160.	<i>Nistagmo de los mineros (minas de carbón).</i>
161.	<i>Neurosis:</i> Pilotos aviadores, telefonistas y otras actividades similares.

Artículo 514

Anterior	Vigente
Las tablas a que se refiere el artículo anterior serán revisadas cada vez que se considere necesario y	Las tablas a que se refiere el artículo anterior serán revisadas cada vez que se considere necesario y

conveniente para el país, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen. En todo caso la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo y para tal efecto podrán auxiliarse de los técnicos y médicos especialistas que para ello se requiera, informando al Poder Legislativo.	conveniente para el país, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo y para tal efecto podrán auxiliarse de los técnicos y médicos especialistas que para ello se requiera, informando al Poder Legislativo.

Artículo 515. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las investigaciones y estudios necesarios, a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 al progreso de la Medicina del Trabajo.

Seguramente ya hay preferentes jurisdiccionales sobre el Covid como riesgo de trabajo. Estemos pendientes de la jurisprudencia del Poder Judicial federal.

TÍTULO DÉCIMO

PRESCRIPCIÓN

Artículo 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.

JUBILACIÓN. EL DERECHO PARA OBTENER SU PAGO ES IMPRESCRIPTIBLE, PERO NO EL DERECHO A LAS PENSIONES VENCIDAS Y NO RECLAMADAS, QUE PRESCRIBE EN UN AÑO. • SALARIOS, DESCUENTOS SUCESIVOS A LOS. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN RELATIVA. CÓMPUTO. PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES PROVENIENTES DE SALARIOS. • PRESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CUANDO EL TRABAJADOR ES PRIVADO DE SU LIBERTAD PERSONAL. TÉRMINO PARA EL CÓMPUTO DE LA PRESCRIPCIÓN. • PRESCRIPCIÓN, CORRE EL TÉRMINO DE LA, AUNQUE EL TRABAJADOR SE ENCUENTRE PRIVADO DE SU LIBERTAD. • DERECHOS LABORALES, LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS, NO IMPLICA QUE SEAN IMPRESCRIPTIBLES. • PRESCRIPCIÓN, CÓMPUTO DE LA, EN MATERIA LABORAL. • RIESGO DE TRABAJO. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN, INDEMNIZACIÓN. NORMA APLICABLE. • ACCIÓN DE NULIDAD DE CONTRATO INDIVIDUAL POR TIEMPO INDETERMINADO EN LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. ESTÁ SUJETA AL PLAZO GENÉRICO DE PRESCRIPCIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE CON ELLA SE PRETENDA EL AJUSTE DE UNA PENSIÓN JUBILATORIA. • PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES EN MATERIA LABORAL PREVISTA EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. NO ES UNA INSTITUCIÓN QUE GUARDE RELACIÓN CON LA RENUNCIA DE DERECHOS A QUE SE REFIERE EL NUMERAL 123, APARTADO A, FRACCIÓN XXVII, INCISOS G) Y H), DE LA LEY FUNDAMENTAL. • PENSIÓN JUBILATORIA. LA ACCIÓN PARA SOLICITAR LA NULIDAD DEL CONVENIO-FINIQUITO EN EL QUE SE DETERMINÓ SU CUANTÍA Y, CONSECUENTEMENTE, RECTIFICAR SU MONTO Y EL PAGO DE LAS DIFERENCIAS, ES IMPRESCRIPTIBLE, SUJETÁNDOSE EL RECLAMO A LAS PRESTACIONES QUE NO EXCEDAN EL AÑO INMEDIATO ANTERIOR A LA PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA. • PRESTACIONES ACCESORIAS DERIVADAS DE LA ACCIÓN DE RECONOCIMIENTO DE LA ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES DEL SEGURO SOCIAL. SU RECLAMO QUEDA COMPRENDIDO DENTRO DE LA REGLA GENÉRICA DE LA PRESCRIPCIÓN ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 517. Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

PRESCRIPCIÓN, LA DEMORA EN QUE INCURREN LOS SERVIDORES PÚBLICOS PARA HACER DEL CONOCIMIENTO DEL TITULAR DE LA DEPENDENCIA RESPECTIVA LOS

HECHOS FUNDATORIOS DE LA RESCISIÓN DEL CONTRATO LABORAL, NO INTERRUPE LA. • DESPIDO, INVESTIGACIÓN PREVIA AL. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO DEL PATRÓN PARA INICIARLA CUANDO SE DESCONOCE QUIÉN REALIZÓ EL HECHO SANCIONABLE. • DESPIDO, INVESTIGACIÓN PREVIA AL. PRESCRIPCIÓN. NO CORRE CUANDO LAS IRREGULARIDADES ATRIBUIDAS AL TRABAJADOR SUBSISTEN DESPUÉS DE PRACTICADA AQUÉLLA. • DESPIDO. PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO PARA EFECTUARLO. CARGA DE LA PRUEBA.

Artículo 518

Anterior	Vigente
Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.	Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación. Este término se suspenderá a partir de la fecha de presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley, y se reanudará al día siguiente en que se actualice cualquiera de las hipótesis previstas en el artículo 521, fracción III de esta Ley. En lo que se refiere al ejercicio de las acciones jurisdiccionales a que se refiere el primer párrafo, se estará a lo previsto en la fracción III del artículo 521 del presente ordenamiento.

Comentario

Respecto de este artículo, véanse los artículos 154, 156 y 157 de esta ley y la jurisprudencia que sobre ellos ha dictado la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN).

REINSTALACIÓN CONTRACTUAL, NO INTERRUPE EL TÉRMINO DE LA PRESCRIPCIÓN. • PRESCRIPCIÓN EN MATERIA LABORAL. OPERA CUANDO SE CAMBIA EL RECLAMO DE INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL POR REINSTALACIÓN, O VICEVERSA, CON MOTIVO DEL DESPIDO, FUERA DEL PLAZO A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 518 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 519

Anterior	Vigente
Prescriben en dos años: I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo; II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas. La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.	Prescriben en dos años: I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo; II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y III. Las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste. La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado la sentencia o aprobado el convenio. Cuando la sentencia imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar al Tribunal que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.

PRESCRIPCIÓN. CUANDO OPERA EN MATERIA DE RIESGOS DE TRABAJO. • RIESGO DE TRABAJO, PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN, INDEMNIZACIÓN. NORMA APLICABLE. • LAUDO, LAS PRESTACIONES A LAS QUE SE CONDENÓ EN EL, NO SON IMPRESCRIPTIBLES. • REINSTALACIÓN, CONDENA EN CASO DE. EL PATRÓN PUEDE SOLICITAR A LA JUNTA SE EFECTÚE LA. • DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y REINSTALACIÓN EN EL TRABAJO CON MOTIVO DE LA ACEPTACIÓN DEL OFRECIMIENTO DEL MISMO, NO TRAE COMO CONSECUENCIA QUE DEBA ABSOLVERSE AL PATRÓN.

Artículo 520. La prescripción no puede comenzar ni correr:

- I.** Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y
- II.** Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Artículo 521

Anterior	Vigente
<i>La prescripción se interrumpe:</i> I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, independientemente de la fecha de la notificación. No es obstáculo para la interrupción que la Junta sea incompetente; y II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.	<i>La prescripción se interrumpe:</i> I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante el Tribunal, independientemente de la fecha de la notificación. Si quien promueve omitió agotar el procedimiento de conciliación no estando eximido de hacerlo, el Tribunal sin fijar competencia sobre el asunto lo remitirá a la Autoridad Conciliadora competente para que inicie el procedimiento de conciliación establecido en el Título Trece Bis de esta Ley. No es obstáculo para la interrupción que el Tribunal sea incompetente; II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables. III. Por la presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley. La interrupción de la prescripción cesará a partir del día siguiente en que el Centro de Conciliación expida la constancia de no conciliación o en su caso, se determine el archivo del expediente por falta de interés de parte. No es obstáculo para la interrupción que la Autoridad Conciliadora ante la que se promovió sea incompetente.

Comentario

El cambio consiste en que la demanda tiene que presentarse ante el tribunal, pues desaparecerán las Juntas de Conciliación.

PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES DEL TRABAJADOR, IMPROCEDENCIA DE LA, CUANDO EXISTE SUSTITUCIÓN PATRONAL. • PRESCRIPCIÓN, INTERRUPCIÓN DE LA. PRESCRIPCIÓN, INTERRUPCIÓN DE LA. HUELGA. • DESISTIMIENTO DE LA INSTANCIA EN EL JUICIO LABORAL. DEJA SIN EFECTOS LA INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 521, FRACCIÓN I, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. • PRESCRIPCIÓN, INTERRUPCIÓN DE LA.

Artículo 522. Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aun cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

PRESCRIPCIÓN. NO ESTÁ PERMITIDO EL ESTUDIO OFICIOSO DE LA. • PRESCRIPCIÓN. ESTUDIO INNECESARIO DE PRUEBAS DE FONDO. • PRESCRIPCIÓN,

TÍTULO ONCE

AUTORIDADES DEL TRABAJO Y SERVICIOS SOCIALES

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 523

Anterior	Vigente
<i>La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:</i> I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública; III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo; IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; V. Al Servicio Nacional de Empleo; VI. A la Inspección del Trabajo; VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; IX. Se deroga; X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y XII. Al Jurado de Responsabilidades.	<i>La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:</i> I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública; II bis. Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral; II ter. A los Centros de Conciliación en materia local; III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo; IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo; V. Al Servicio Nacional de Empleo; VI. A la Inspección del Trabajo; VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; IX. Se deroga; X. A los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y XI. A los Tribunales de las Entidades Federativas. XII. Se deroga.

Comentario

El cambio principal es la desaparición de las Juntas Federales y Locales de Conciliación.

En virtud de la reforma al artículo 102, Apartado B, constitucional del 10 de junio de 2011, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) y las comisiones de Derechos Humanos de las entidades federativas conocerán quejas en contra de los actos u omisiones administrativos provenientes de autoridades o servidores públicos, a excepción del Poder Judicial Federal, y emitirán recomendaciones, denuncias y quejas ante las autoridades respectivas también en materia laboral.

De acuerdo con esta reforma, la CNDH tiene facultades, al igual que las comisiones estatales de Derechos Humanos, para investigar hechos graves en contra de los Derechos Humanos, función que antes estaba reservada a la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). Una primera pregunta es: ¿qué son asuntos graves violatorios de los derechos laborales?

Por lo pronto, la CNDH resolvió una queja contra la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) aduciendo que no era autoridad.

Asimismo, los jornaleros de San Quintín, en Ensenada, Baja California, interpusieron una queja ante la CNDH en 2017 que motivó la recomendación 2/2017 de este organismo (https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Recomendaciones/2017/Rec_2017_002.pdf). La

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) intervino para que hubiera un arreglo entre empresa y sindicato, a pesar de ser asunto de jurisdicción local.

Según la eminente jurista Patricia Kurczyn, los derechos laborales tienen que aplicar el principio pro persona en derechos laborales *in dubio pro reo*.

Al crearse como autoridades los centros federales y locales de conciliación, vale la pena recordar que, según la opinión de un ministro de la SCJN, en lo futuro los juicios deben resolverse, en su gran mayoría, por conciliación; de no ocurrir así va a fracasar en este aspecto la reforma laboral, como ha ocurrido en la Reforma Procesal Penal.

Véase al respecto, en la página web del Instituto Federal de Telecomunicaciones (Ifetel), el proceso y resolución de separación de Telmex y Telnor, incluyendo al personal (<http://www.ift.org.mx/comunicacion-y-medios/comunicados-ift/es/el-pleno-del-ift-resuelve-sobre-el-esquema-para-la-transferencia-de-personal-de-telmex-telnor-las>).

Por lo que hace a la fracción X y lo que tenga que ver con las exportaciones o comercio internacional sujeto al Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), conviene consultar los Anexos 31-A y 31-B que están en la página web de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE).

Véanse además el DOF del 23 de agosto de 2019, que publica el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (RISTPS); la recomendación 41/2019 de la CNDH, del 16 de diciembre de 2019, y los artículos transitorios segundo, tercero, quinto, sexto, décimo cuarto, décimo octavo, vigésimo primero y vigésimo cuarto.

Artículo 524. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Departamentos y Direcciones del Trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo.

Comentario

La STPS surge por decreto publicado el 31 de diciembre de 1940. Las funciones que actualmente tiene esta secretaría son:

Vigilar la observación y aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123, apartado A y demás de la Constitución federal, de la Ley Federal del Trabajo y sus reglamentos; procurar el equilibrio de los factores de la producción de conformidad con las disposiciones legales; intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios en el extranjero, en cooperación con las Secretarías de Gobernación, Comercio y Fomento Industrial, y Relaciones Exteriores; en la formulación y promulgación de los contratos ley de trabajo, en la organización, registro y vigilancia de toda clase de sociedades cooperativas, en los congresos y reuniones internacionales de trabajo, de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores. Elevar la productividad del trabajo, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública; establecer el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento; vigilar el funcionamiento administrativo de las juntas locales de Conciliación y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal; llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisprudencia federal (Miguel Acosta Romero, *Teoría general del Derecho Administrativo*, 3a. edición, Porrúa, 1979, p. 103.).

Véase la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal (LOAPF). De la Ley Federal del Trabajo (LFT) anterior a la reforma véase el catálogo de normas que ha apuntado la STPS, y en especial la norma 035 que entró en vigor el 23 de octubre de 2019.

Artículo 525. (Se deroga).

Artículo 525 bis

Anterior	Vigente
Las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje establecerán, con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables, un Servicio Profesional de Carrera para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de sus servidores públicos.	El Poder Judicial de la Federación y los poderes judiciales locales establecerán, con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables, un servicio de carrera judicial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de sus servidores públicos.

Ahora corresponde al Poder Judicial (tanto el federal como los locales) establecer un servicio de carrera judicial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de sus servidores públicos. Esto va a dar lugar a cierta inamovilidad y esperamos que a un mayor profesionalismo y eficiencia en la administración de justicia laboral.

Artículo 526. Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señala el Título Tercero, Capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de este Título.

CAPÍTULO II

COMPETENCIA CONSTITUCIONAL DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO

Artículo 527

Anterior	Vigente
La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de: 1. Ramas industriales y de servicios: 1. Textil; 2. Eléctrica; 3. Cinematográfica; 4. Hulera; 5. Azucarera; 6. Minera; 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; 8. De hidrocarburos; 9. Petroquímica; 10. Cementera; 11. Calera; 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; 14. De celulosa y papel; 15. De aceites y grasas vegetales; 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; 18. Ferrocarrilera; 19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases	La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de: 1. Ramas industriales y de servicios: 1. Textil; 2. Eléctrica; 3. Cinematográfica; 4. Hulera; 5. Azucarera; 6. Minera; 7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos; 8. De hidrocarburos; 9. Petroquímica; 10. Cementera; 11. Calera; 12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas; 13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos; 14. De celulosa y papel; 15. De aceites y grasas vegetales; 16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello; 17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello; 18. Ferrocarrilera; 19. Maderera básica que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera; 20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases

de vidrio;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y

22. Servicios de banca y crédito.

II. Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato, o concesión federal y las industrias que les sean conexas. Para los efectos de esta disposición, se considera que actúan bajo concesión federal aquellas empresas que tengan por objeto la administración y explotación de servicios públicos o bienes del Estado en forma regular y continua, para la satisfacción del interés colectivo, a través de cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal, y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

de vidrio;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y

22. Servicios de banca y crédito.

II. Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato, o concesión federal y las industrias que les sean conexas. Para los efectos de esta disposición, se considera que actúan bajo concesión federal aquellas empresas que tengan por objeto la administración y explotación de servicios públicos o bienes del Estado en forma regular y continua, para la satisfacción del interés colectivo, a través de cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal, y

3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales lo relativo al cumplimiento de las obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Corresponderá a la Autoridad Registral conocer únicamente los actos y procedimientos relativos al registro de todos los contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y de los sindicatos.

Comentario

Se subsana la omisión de los servicios de banca y crédito como una actividad sujeta a la jurisdicción federal y, además, se establecen las empresas que actúen en virtud de contratos o concesiones federales y las industrias que les sean conexas; actúan bajo concesión federal aquellas empresas que tengan por objeto la administración y explotación de los servicios públicos o bienes del Estado en forma regular y continua para la satisfacción del interés colectivo mediante cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal. Es decir, no se requiere una ley ni concesión, sino algún acto administrativo del Poder Ejecutivo.

En virtud de la reforma a la fracción II.2, se pretende que las autoridades federales tengan competencia no solo para las concesiones federales, sino también para los permisos, las autorizaciones, las licencias, etcétera.

COMPETENCIA LABORAL. CORRESPONDE A LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CONOCER DE LA DEMANDA EN CONTRA DE UNA EMPRESA DEDICADA A LA INDUSTRIALIZACIÓN Y VENTA DE PRODUCTOS DERIVADOS DE CARNES FRESCAS EN ESTADO NATURAL. • COMPETENCIA FEDERAL, CARÁCTER EXCEPCIONAL DE LA. • COMPETENCIA LABORAL. CORRESPONDE A LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CONOCER DE LA DEMANDA EN CONTRA DE UNA EMPRESA DEDICADA A LA ELABORACIÓN DE ALIMENTOS BALANCEADOS Y SU COMERCIO, PRODUCCIÓN DE TODO TIPO DE FORRAJES Y GRANOS Y SU COMERCIO Y A LA EXPLOTACIÓN DE FRUTALES Y DISTRIBUCIÓN, TRANSPORTE E INDUSTRIALIZACIÓN DE LOS PRODUCTOS OBTENIDOS DE ÉSTOS. • COMPETENCIA LABORAL. CORRESPONDE A LAS JUNTAS FEDERALES CONOCER DE LAS CONTROVERSIAS EN QUE SE DEMANDE A EMPRESAS DEDICADAS A LA MANUFACTURA DE FIBRAS SINTÉTICAS Y MATERIAS PRIMAS PARA SU PRODUCCIÓN, POR CORRESPONDER A LA INDUSTRIA QUÍMICA. • COMPETENCIA LABORAL. CORRESPONDE A LA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CONOCER DE LOS CONFLICTOS LABORALES SURGIDOS ENTRE UNA EMPRESA ADMINISTRADORA DE FONDOS PARA EL RETIRO Y SUS TRABAJADORES.

Artículo 527-A. En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Comentario

Se establece la atribución de facultades concurrentes a las que Felipe Tena Ramírez denomina *coincidentes* (en *Derecho constitucional mexicano*, 18a. edición., Porrúa, 1981).

Artículo 528. Para los efectos del punto 2 de la fracción II del artículo 527, son empresas conexas las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios.

Artículo 529. En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

- I.** Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;
- II.** Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal del Servicio Nacional de Empleo;
- III.** Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo;

IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Productividad y Capacitación;

VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales; y,

VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud.

Comentario

Se establece la obligación de las autoridades de las entidades federativas de participar en la integración y el funcionamiento de los consejos consultivos en el Servicio Nacional de Empleo, en la Comisión Consultiva de Seguridad y Salud en el Trabajo y en los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación.

CAPÍTULO III

PROCURADURÍA DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

Artículo 530

Anterior	Vigente
La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes: <i>I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;</i> <i>II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato;</i> <i>y</i> <i>III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.</i>	La Procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes: <i>I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;</i> <i>II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato;</i> <i>y</i> <i>III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.</i> <i>IV. Auxiliar a los Centros de Conciliación, en otorgar información y orientación a los trabajadores que acudan a dichas instancias, y</i> <i>V. Auxiliar en las audiencias de conciliación a las personas que lo soliciten.</i>

Comentario

El reglamento que rige las facultades y funciones de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (Profedet) fue publicado en el DOF del 14 de diciembre de 1999.

Artículo 530 bis

Anterior	Vigente
Para el desarrollo de sus funciones, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo podrá citar a los patrones o sindicatos a juntas de avenimiento o conciliatorias, apercibiéndolos que de no comparecer a dichas diligencias, se les impondrá la medida de apremio a que se refiere la fracción I del artículo 731 de esta Ley.	Se deroga.

Si el solicitante del servicio es quien no asiste a la junta de avenimiento o conciliatoria, se le tendrá por desistido de su petición sin responsabilidad para la Procuraduría, salvo que acredite que existió causa justificada para no comparecer.

Comentario

Antes de la reforma se preveía que la Profedet pudiera imponer multas a los patrones hasta de cien días de salario mínimo general, y a los trabajadores, de un día.

Artículo 531. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México.

Comentario

Se sustituyó “Distrito Federal” por “Ciudad de México”.

Artículo 532. El Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- I.** Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.** Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de tres años;
- III.** Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- IV.** No ser ministro de culto; y
- V.** No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 533. Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y tener título de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido la patente para ejercer la profesión.

Artículo 533 Bis. El personal jurídico de la Procuraduría está impedido para actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos particulares en materia de trabajo, en tanto sean servidores públicos al servicio de ésta.

Artículo 534. Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.

Comentario

La naturaleza de este organismo es totalmente social.

Artículo 535. Las Autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 536. Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Comentario

De acuerdo con el reglamento, las atribuciones de la Profedet son 10; las siguientes son las más importantes:

- 1.** Representación y asesoría a trabajadores y sindicatos.
- 2.** Recepción y atención de quejas de trabajadores y sindicatos, y aplicación de multas a patrones.
- 3.** De conciliación entre las partes.
- 4.** De coordinación con las procuradurías locales. La procuraduría se auxilia de un cuerpo de peritos.

CAPÍTULO IV

DEL SERVICIO NACIONAL DE EMPLEO

Artículo 537. El Servicio Nacional de Empleo tendrá los siguientes objetivos:

- I.** Estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos;
- II.** Promover y diseñar mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores;
- III.** Organizar, promover y supervisar políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores;
- IV.** Registrar las constancias de habilidades laborales;
- V.** Vincular la formación laboral y profesional con la demanda del sector productivo;
- VI.** Diseñar, conducir y evaluar programas específicos para generar oportunidades de empleo para jóvenes y grupos en situación vulnerable; y
- VII.** Coordinar con las autoridades competentes el régimen de normalización y certificación de competencia laboral.

Comentario

El Servicio Nacional de Empleo (SNE) es un medio a través del cual se instrumenta el derecho al trabajo consignado en el artículo 5 constitucional. Es un servicio público que el Estado proporciona y tiene por objeto evitar, en lo posible, el desempleo.

Se amplían los objetivos del SNE en el sentido de vincular la formación laboral y profesional con las demandas del sector productivo; diseñar y evaluar programas para generar oportunidades de empleo, y coordinar con las autoridades competentes el régimen y la certificación de competencia laboral.

Artículo 538. El Servicio Nacional de Empleo estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior.

Comentario

El SNE tiene como propósito suplir la actividad de las agencias y bolsas de trabajo.

Hay dos situaciones de las que se ocupa este servicio nacional: capacitar y buscar empleo. En opinión de Mario de la Cueva (en *El nuevo Derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, 1959), la capacitación y el servicio de proporcionar empleo se unen por primera vez en México, ya que en otros países se tratan por separado.

Artículo 539. De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

I. En materia de promoción de empleos:

a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;

b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, a través de la generación y procesamiento de información que dé seguimiento a la dinámica del empleo, desempleo y subempleo en el país;

c) Formular y actualizar permanentemente el Sistema Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades competentes;

d) Promover la articulación entre los actores del mercado de trabajo para mejorar las oportunidades de empleo;

e) Elaborar informes y formular programas para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su ejecución;

f) Orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;

g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,

h) En general, realizar todas las que las Leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

II. En materia de colocación de trabajadores:

a) Orientar a los buscadores de empleo hacia las vacantes ofertadas por los empleadores con base a su formación y aptitudes;

b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas;

c) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;

d) Intervenir, en coordinación con las Secretarías de Gobernación, Economía y Relaciones Exteriores, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios al extranjero;

e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,

f) En general, realizar todas las que las Leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

a) (Se deroga).

b) Emitir Convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad en las ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración y el funcionamiento de dichos comités;

c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales idóneos para los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación, Adiestramiento y Productividad que corresponda;

d) Autorizar y registrar, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como a los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;

e) (Se deroga).

f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión, convencional a que se refiere el artículo 153-B;

g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III bis del Título Cuarto;

h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para sugerir, promover y organizar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor; e

i) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

IV. En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y

b) En general, realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

V. En materia de vinculación de la formación laboral y profesional con la demanda estratégica del sector productivo, proponer e instrumentar mecanismos para vincular la formación profesional con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional, así como con aquellas que presenten índices superiores de demanda.

VI. En materia de normalización y certificación de competencia laboral, conjuntamente con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades federales competentes:

a) Determinar los lineamientos generales aplicables en toda la República para la definición de aquellos conocimientos, habilidades o destrezas susceptibles de certificación, así como de los procedimientos de evaluación correspondientes. Para la fijación de dichos lineamientos, se establecerán procedimientos que permitan considerar las necesidades, propuestas y opiniones de los diversos sectores productivos; y

b) Establecer un régimen de certificación, aplicable a toda la República, conforme al cual sea posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas, intermedios o terminales, de manera parcial y acumulativa, que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.

Comentario

En este precepto se comprende una completa planeación e instrumentación en tres aspectos: capacitación o adiestramiento, colocación y expedición de las constancias respectivas. (Véanse los artículos 153-A y 153-X.)

Se revisan y amplían las facultades de la STPS en materias del SNE, capacitación, adiestramiento, productividad, etcétera.

Artículo 539-A. Para el cumplimiento de sus funciones, en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por un Consejo Consultivo del Servicio Nacional de Empleo, integrado por representantes del sector público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos, con sus respectivos suplentes.

Por el Sector Público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de la Secretaría de Educación Pública; de la Secretaría de Economía, de la Secretaría de Energía, y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras y de los patrones serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social podrá invitar a participar en el Consejo Consultivo del Servicio Nacional de Empleo, con derecho a voz pero sin voto, a cinco personas que por su trayectoria y experiencia puedan hacer aportaciones en la materia.

El Consejo Consultivo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, fungirá como secretario del mismo el funcionario que determine el titular de la propia Secretaría y su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida el propio Consejo.

Artículo 539-B

Anterior	Vigente
<i>Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones III y IV del artículo 539, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por Consejos Consultivos Estatales y del Distrito Federal del Servicio Nacional de Empleo. Los Consejos Consultivos Estatales y del Distrito Federal del Servicio Nacional de Empleo estarán</i>	<i>Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones III y IV del artículo 539, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por Consejos Consultivos Estatales y de la Ciudad de México del Servicio Nacional de Empleo. Los Consejos Consultivos Estatales y de la Ciudad de México del Servicio Nacional de Empleo estarán</i>

formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal expedirán, conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patrones en los Consejos Consultivos mencionados y formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, podrán invitar a participar en los Consejos Consultivos Estatales y del Distrito Federal del Servicio Nacional de Empleo, respectivamente, a tres personas con derecho a voz pero sin voto, que por su trayectoria y experiencia puedan hacer aportaciones en la materia.

Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida cada uno de ellos.

formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente o por el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México expedirán, conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patrones en los Consejos Consultivos mencionados y formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, podrán invitar a participar en los Consejos Consultivos Estatales y de la Ciudad de México del Servicio Nacional de Empleo, respectivamente, a tres personas con derecho a voz pero sin voto, que por su trayectoria y experiencia puedan hacer aportaciones en la materia.

Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida cada uno de ellos.

Artículo 539-C. Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a lo que establecen los artículos 527-A y 529.

Comentario

Las funciones que la ley atribuye a las autoridades federales y locales determinan la existencia de facultades concurrentes.

Artículo 539-D. El servicio para la colocación de los trabajadores será invariablemente gratuito para ellos y será proporcionado, según el régimen de aplicación de esta Ley, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por los órganos competentes de las Entidades Federativas, de conformidad con lo establecido por la fracción II del artículo 539, en ambos casos.

Comentario

Cuando el servicio de colocación lo preste una agencia oficial o de carácter privado, solo será oneroso para el patrón que acuda a solicitar trabajadores y siempre será gratuito para el trabajador (artículo 123 constitucional, Apartado A, fracción XXV). El control de estas instituciones está a cargo de la STPS.

Artículo 539-E. Podrán participar en la prestación del servicio a que se refiere el artículo anterior, otras dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro. En estos casos, lo harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para fines de registro y control y para que esté en posibilidad de coordinar las acciones en esta materia.

Artículo 539-F. Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse excepcionalmente, para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales.

Dichas autorizaciones se otorgarán previa solicitud del interesado, cuando a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se justifique la prestación del servicio por particulares y una vez que se satisfagan los requisitos que al efecto se señalen. En estos casos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 539-D, el servicio deberá ser gratuito para los trabajadores y las tarifas conforme a las cuales se presten, deberán ser previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Comentario

Con esta regulación se trata de establecer una política de pleno empleo y proteger al trabajador de los abusos que cometían las agencias de colocación, que se aprovechaban de la extrema necesidad del solicitante.

CAPÍTULO V

INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 540. La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

- I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;
- II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;
- III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;
- IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y
- V. Las demás que le confieran las leyes.

Comentario

La función de los inspectores en la vigilancia del cumplimiento de las normas laborales es fundamental para evitar sobre todo los riesgos de trabajo; esto exige a los inspectores el conocimiento técnico de las necesidades de los centros laborales que estén bajo su vigilancia.

Véase en nuestra biblioteca (<https://biblioteca.oup.com.mx/library/publication/ley-federal-del-trabajo-comentada-y-concordada>) la “Lista de documentos de inspección periódica en materia de condiciones generales de trabajo” que suelen pedir los inspectores de la STPS. Desde luego, esta lista tendrá que adicionarse con las nuevas obligaciones que deben tener los patrones de acuerdo con la Reforma Laboral del 1 de mayo de 2019.

INSPECTOR DEL TRABAJO. CARECE DE FACULTADES PARA LEVANTAR ACTAS EN LAS QUE HAGA CONSTAR LA PREEXISTENCIA DEL DESPIDO ALEGADO POR EL TRABAJADOR O PARA INTERROGAR AL PATRÓN O A SUS EMPLEADOS AL RESPECTO.

Artículo 541

Anterior	Vigente
<i>Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:</i> <i>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y</i>	<i>Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:</i> <i>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y</i>

obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;

III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;

VI. Disponer que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores;

VI bis. Ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. En este caso, si así son autorizados, los Inspectores deberán decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas. En este supuesto, deberán dar copia de la determinación al patrón para los efectos legales procedentes.

Dentro de las 24 horas siguientes, los Inspectores del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al patrón.

VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VIII. Los demás que les confieran las leyes.

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;

II. Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación;

III. Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo;

IV. Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;

V. Se deroga.

V bis. Auxiliar a los Centros de Conciliación y Tribunales correspondientes, efectuando las diligencias que le sean solicitadas en materia de normas de trabajo. **VI.** Disponer que se eliminen los defectos comprobados en las instalaciones y métodos de trabajo cuando constituyan una violación de las normas de trabajo o un peligro para la seguridad o salud de los trabajadores;

VI bis. Ordenar, previa consulta con la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, la adopción de las medidas de seguridad de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. En este caso, si así son autorizados, los Inspectores deberán decretar la restricción de acceso o limitar la operación en las áreas de riesgo detectadas. En este supuesto, deberán dar copia de la determinación al patrón para los efectos legales procedentes.

Dentro de las 24 horas siguientes, los Inspectores del Trabajo, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar un informe detallado por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con copia del mismo al patrón.

VI ter. Tratándose de la Inspección Federal del Trabajo, auxiliar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y al Tribunal federal, en las diligencias que le sean solicitadas en materia de libertad de sindicación, elección de dirigentes y de representatividad en la contratación colectiva;

VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y

VIII. Los demás que les confieran las leyes.
Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Artículo 542

Anterior	Vigente
Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes: I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones; II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos; III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo; IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y V. Las demás que les impongan las leyes.	Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes: I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones; II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos; III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo; IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y V. Las demás que les impongan las leyes. La inspección se realizará con especial atención tratándose de personas trabajadoras del hogar migrantes, personas que pertenezcan a un grupo vulnerable, así como personas trabajadoras del hogar menores de dieciocho años.

Artículo 543. Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestre lo contrario.

Comentario

Se establece una presunción *juris tantum* en favor de las actuaciones realizadas por los inspectores del trabajo.

INSPECTORES DEL TRABAJO, INEFICACIA DE LAS DILIGENCIAS PRACTICADAS POR LOS. • INSPECTORES DEL TRABAJO. VALOR DE LAS DILIGENCIAS PRACTICADAS

Artículo 544. Queda prohibido a los Inspectores de Trabajo:

- I.** Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;
- II.** Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y
- III.** Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

Artículo 545. La Inspección del Trabajo se integrará con un Director General y con el número de Inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el artículo 540. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas.

Artículo 546. Para ser Inspector del Trabajo se requiere:

- I.** Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.** Haber terminado el bachillerato o sus equivalentes;
- III.** No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;
- IV.** Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;
- V.** No ser ministro de culto; y
- VI.** No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 547. Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del Trabajo:

- I.** No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542, fracciones II y III;
- II.** Asentar hechos falsos en las actas que levanten;
- III.** La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544;
- IV.** Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones;
- V.** No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico; y
- VI.** No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.

Artículo 548. Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

- I.** Amonestación;
- II.** Suspensión hasta por tres meses; y
- III.** Destitución.

Artículo 549. En la imposición de las sanciones se observarán las normas siguientes:

- I. El Director General practicará una investigación con audiencia del interesado;
- II. El Director General podrá imponer las sanciones señaladas en el artículo anterior, fracciones I y II; y
- III. Cuando a juicio del Director General la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, para su decisión.

Comentario

Se sustituyó “Distrito Federal” por “Ciudad de México”.

Artículo 550. Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Inspección del Trabajo.

Comentario

Este Capítulo V, dedicado a la inspección del trabajo, es casuístico y mediante este sistema regula cinco aspectos:

- Funciones (artículo 540).
- Deberes y atribuciones (artículo 541); obligaciones (artículo 542).
- Prohibiciones (artículo 544).
- Requisitos para ser inspector (artículo 546).
- Responsabilidades y sanciones a los inspectores (artículos 547, 548 y 549).

Es repetitiva la regulación de este capítulo al determinar deberes de los inspectores en el artículo 541, y de consignar obligaciones en el artículo 542.

En relación con el artículo 550, véase el DOF del 8 de abril de 1970.

CAPÍTULO VI

COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Artículo 551. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

Comentario

La Conasami se funda en el artículo 123 constitucional, Apartado A, fracción VI, tercer párrafo, y de él deriva todo este capítulo.

Artículo 552. El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- I.** Ser mexicano, mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.** Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía;
- III.** Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos;
- IV.** No ser ministro de culto; y
- V.** No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 553. El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- I.** Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica;
- II.** Reunirse con el Director y los Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del plan de trabajo que efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue conveniente;
- III.** Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;
- IV.** Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes;
- V.** Disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional;
- VI.** Presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas o designar, en su caso, a quienes deban presidirlos;
- VII.** Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 554. El Consejo de Representantes se integrará:

- I.** Con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, con

voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social;

II. Con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones; y

III. El Consejo de Representantes deberá quedar integrado el primero de julio del año que corresponda, a más tardar.

Comentario

El Consejo de Representantes debe estar integrado el 1 de julio, a fin de disponer de seis meses, tiempo suficiente para coordinar las investigaciones económicas y sociales, dividir al país en zonas económicas y determinar los salarios mínimos.

Artículo 555. Los representantes asesores a que se refiere la fracción i del artículo anterior, deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I.** Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.** Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía;
- III.** No ser ministro de culto; y
- IV.** No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 556. Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I.** Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II.** No ser ministro de culto; y
- III.** No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 557. El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- I.** Determinar, en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones;
- II.** Aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica;
- III.** Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que regirán los salarios mínimos. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación;
- IV.** Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios;
- V.** Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales;

VI. Aprobar la creación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento.

VII. Conocer las opiniones que formulen las comisiones consultivas al término de sus trabajos;

VIII. Fijar los salarios mínimos generales y profesionales; y

IX. Los demás que le confieran las leyes.

Comentario

Como se sabe, solo hay dos zonas geográficas (DOF del 23 de diciembre de 2020).

Artículo 558. La Dirección Técnica se integrará:

I. Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II. Con el número de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría; y

III. Con un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones. Estos asesores disfrutarán, con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 559. La designación de Asesor Técnico Auxiliar a que se refiere la fracción III del artículo anterior, es revocable en cualquier tiempo, a petición del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores o patrones que la hubiesen hecho. La solicitud se remitirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que después de comprobar el requisito de la mayoría, hará la declaratoria correspondiente. La solicitud deberá contener el nombre y domicilio de la persona que deba desempeñar el cargo.

Artículo 560. El Director, los Asesores Técnicos y los Asesores Técnicos Auxiliares, deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía;

III. No ser ministro de culto; y

IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Comentario

El requisito de la edad fluctúa entre los 25 y los 35 años; el presidente de la comisión debe tener más de 35; los representantes asesores, más de 30, y los representantes de los trabajadores y de los patrones, así como el director técnico, los asesores técnicos y los asesores auxiliares, más de 25 años.

Artículo 561. La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- I.** Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes;
- II.** Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la División de la República en áreas geográficas y a la integración de las mismas; siempre que existan circunstancias que lo justifiquen;
- III.** Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos;
- IV.** Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales;
- V.** Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país;
- VI.** Resolver, previa orden del Presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios;
- VII.** Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las Comisiones Consultivas; y
- VIII.** Los demás que le confieran las leyes.

Comentario

En virtud de la fracción V, las publicaciones regulares solo se refieren a las principales localidades del país y no a todas las zonas o áreas económicas.

Artículo 562. Para cumplir las atribuciones a que se refiere la fracción III del artículo anterior, la Dirección Técnica deberá:

- I.** Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos:
 - a)** La situación económica general del país.
 - b)** Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas.
 - c)** Las variaciones en el costo de la vida por familia.
 - d)** Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales.
- II.** Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar:
 - a)** El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos.

b) Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo.

III. Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales y estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes;

IV. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones; y

V. Preparar un informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y de los presentados por los trabajadores y los patrones y someterlo a la consideración del Consejo de Representantes.

Artículo 563. El Director Técnico tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I. Coordinar los trabajos de los asesores;

II. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios;

III. Actuar como Secretario del Consejo de Representantes; y

IV. Disponer, previo acuerdo con el Presidente de la Comisión Nacional, la integración oportuna de los Secretariados Técnicos de las Comisiones Consultivas; y

V. Los demás que le confieran las leyes.

Comentario

La reforma de 1987 permitió que el director técnico viera que había una integración de secretariados técnicos de comisiones consultivas.

CAPÍTULO VII

COMISIONES CONSULTIVAS DE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Artículo 564. El Presidente de la Comisión Nacional determinará, en cada caso, las bases de organización y funcionamiento de las Comisiones Consultivas.

Artículo 565. Las Comisiones Consultivas se integrarán de conformidad con las disposiciones siguientes:

- I.** Con un presidente;
- II.** Con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones, no menor de tres ni mayor de cinco, designados de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo II del Título Trece de esta Ley;
- III.** Con los asesores técnicos y especialistas que se considere conveniente, designados por el Presidente de la Comisión Nacional; y
- IV.** Con un Secretariado Técnico.

Artículo 566. Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 556.

Artículo 567. Las Comisiones Consultivas tendrán los deberes y atribuciones siguientes:

- I.** Determinar en la primera sesión su forma de trabajo y la frecuencia de sus reuniones;
- II.** Aprobar el Plan de Trabajo que formule el Secretariado Técnico y solicitarle, en su caso, la realización de investigaciones y estudios complementarios;
- III.** Practicar y realizar directamente las investigaciones que juzgue pertinentes para el mejor cumplimiento de su función;
- IV.** Solicitar directamente, cuando lo juzgue conveniente, los informes y estudios a que se refiere el artículo 562, fracción III;
- V.** Solicitar la opinión de organizaciones de trabajadores, de patrones y en general de cualquier entidad pública o privada;
- VI.** Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores, los patrones y en general cualquier entidad pública o privada;
- VII.** Allegarse todos los elementos que juzguen necesarios y apropiados para el cumplimiento de su objeto;
- VIII.** Emitir un informe con las opiniones y recomendaciones que juzgue pertinentes en relación con las materias de su competencia; y
- IX.** Los demás que les confieran las leyes.

Artículo 568. El Presidente de la Comisión Consultiva tendrá los deberes y atribuciones siguientes:

- I.** Citar y presidir las sesiones de la Comisión;

II. Someter a la Comisión Consultiva el Plan de Trabajo que formule el Secretariado Técnico y vigilar su desarrollo;

III. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión Nacional, en su caso, del desarrollo de los trabajos de la Comisión Consultiva y hacer de su conocimiento la terminación de los mismos;

IV. Presentar al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión Nacional los resultados de los trabajos de la Comisión Consultiva; y

V. Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 569. El Secretariado Técnico de la Comisión Consultiva tendrá los deberes y atribuciones siguientes:

I. Practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el Plan de Trabajo aprobado por la Comisión Consultiva y los que posteriormente se le encomienden;

II. Solicitar toda clase de informes y estudios de dependencias e instituciones oficiales y entidades públicas y privadas relacionadas con la materia objeto de sus trabajos;

III. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones;

IV. Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados;

V. Preparar los documentos de trabajo e informes que requiera la Comisión;

VI. Preparar un informe final que deberá contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patrones y someterlo a la consideración de la Comisión Consultiva; y

VII. Los demás que le confieran las leyes.

CAPÍTULO VIII

PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Comentario

En virtud de la reforma de 1987 se redujo el plazo para fijar salarios mínimos en un tiempo aproximado de 16 días desde la fecha en que se solicite hasta la fecha de su publicación. Además, la reforma previó que la vigencia, o entrada en vigor de los nuevos salarios mínimos, no podía ser posterior a diez días contados a partir de la fecha en que se emitiera la resolución.

Consideramos que estos días son laborables; sin embargo, hay razones para pensar que deben ser naturales, en virtud de algunos criterios jurisprudenciales y de que no se trata de términos procesales de acuerdo con la LFT, sino de términos administrativos.

Artículo 570. Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen:

I. Por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social quien formulará al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motiven; o

II. A solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho porcentaje de trabajadores.

b) La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan.

c) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría a que se refiere el inciso a) de este artículo, la hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con los estudios y documentos que la acompañen.

Comentario

Con fundamento en este precepto, y teniendo como causa la constante disminución de la capacidad adquisitiva del salario, el sector obrero ha solicitado la revisión en plazos más reducidos. Por otro lado, si la inflación o índice anual de precios es de un dígito, ¿sería mejor fijar salarios mínimos bienalmente?

Artículo 571. En la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el primer párrafo del artículo 570 se observarán las normas siguientes:

I. Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último de noviembre para presentar los estudios que juzguen convenientes;

II. La Dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representantes, a más tardar el último día de noviembre, el Informe al que se refiere la fracción V del artículo 562 de esta Ley;

III. El Consejo de Representantes, durante el mes de Diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria;

IV. La Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen; y

V. Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación la que deberá hacerse a más tardar el treinta y uno de Diciembre.

Comentario

La ley establece todo un procedimiento que prevé las situaciones que deben tomarse en cuenta para la fijación de los salarios; sin embargo, estos se basan más en medidas políticas que en realidades económicas.

No entendemos la razón por la que no se previó una forma más flexible para este proceso, ya que forzosamente se tiene que hacer una fijación, en la que hay un mes para negociar y discutirla en el Consejo de Representantes, en diciembre de cada año, y además puede haber otras negociaciones en el curso del año, con solo 16 días para publicar la resolución y un máximo de 26 para que el nuevo salario mínimo entre en vigor.

Artículo 572. (Se deroga).

Artículo 573. En la revisión de los salarios mínimos a la que se refiere el segundo párrafo del artículo 570 de la Ley se observarán los siguientes procedimientos:

I. El Presidente de la Comisión Nacional, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que haya recibido la solicitud del Secretario del Trabajo y Previsión Social, o en su caso la

que le hayan presentado las organizaciones de trabajadores o los patrones, convocará al Consejo de Representantes para estudiar la solicitud y decidir si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el proceso de revisión. Si la resolución es en sentido afirmativo ordenará a la Dirección Técnica la preparación de un informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos; así como los datos más significativos de la situación económica nacional para que el Consejo de Representantes pueda disponer de la información necesaria para revisar los salarios mínimos vigentes y fijar, en su caso, los que deben establecerse. Si su resolución es negativa la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social;

II. La Dirección Técnica dispondrá de un término de cinco días, a partir de la fecha en que hubiera sido instruida por el Presidente de la Comisión Nacional, para elaborar el informe a que se refiere la fracción anterior y hacerlo llegar al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión;

III. El Consejo de Representantes, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que reciba el informe de la Dirección Técnica dictará la resolución que corresponda fijando, en su caso, los salarios mínimos que deban establecerse;

IV. La resolución de la Comisión Nacional establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigencia de los nuevos salarios mínimos que se fijen, la cual no podrá ser posterior a diez días contados a partir de la fecha en que se emita la resolución; y

V. El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ordenará la publicación de la Resolución en el Diario Oficial de la Federación dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se haya emitido.

Comentario

Este artículo determina el procedimiento que debe seguirse para la fijación del salario en las dos hipótesis que plantea el artículo 570.

Artículo 574. En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I. Para que pueda sesionar el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional será necesario que ocurra el cincuenta y uno por ciento del total de sus miembros, por lo menos;

II. Si uno o más representantes de los trabajadores o de los patrones deja de concurrir a alguna sesión, se llamará a los suplentes, si éstos no concurren a la sesión para la que fueron llamados, el Presidente de la Comisión dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que haga la designación de la persona o personas que deban integrar la Comisión en sustitución de los faltistas;

III. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente de la Comisión; y

IV. De cada sesión se levantará un acta, donde suscribirán el Presidente y el Secretario.

CAPÍTULO IX

COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

Artículo 575. La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se integrará y funcionará para determinar el porcentaje correspondiente y para proceder a su revisión, de conformidad con lo dispuesto en este capítulo.

Comentario

Esta Comisión Nacional se integra de la misma forma que la Conasami; de este modo, hay una coincidencia en la redacción legal de las normas de este capítulo con las del anterior.

Artículo 576. La Comisión funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

Artículo 577. El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos señalados en el artículo 552.

Artículo 578. El Presidente de la Comisión tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- I.** Someter al Consejo de Representantes el plan de trabajo de la Dirección Técnica, que debe comprender todos los estudios e investigaciones necesarias y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional;
- II.** Reunirse con el Director y Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos, y vigilar el desarrollo del plan de trabajo;
- III.** Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;
- IV.** Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes; y
- V.** Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 579. El Consejo de Representantes se integrará:

- I.** Con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; y
- II.** Con un número igual, no menor de dos ni mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores y los patrones no hacen la designación de representantes, la misma Secretaría hará las designaciones correspondientes, que deberán recaer en trabajadores o patrones.

Comentario

Hay semejanza entre la estructura y el funcionamiento de las comisiones nacionales para fijar los salarios mínimos y de participación en las utilidades de las empresas. Esta casi total coincidencia es natural, ya que ambas comisiones tienen a su cargo atribuciones de carácter económico y deben realizar investigaciones, aun cuando la de los salarios difiere un poco en el campo de estudio, pues va dirigida a la capacidad adquisitiva de la remuneración del trabajador y al bienestar que debe proporcionar a este y a su familia, en tanto que la comisión nacional para el reparto de utilidades investiga el campo empresarial, su producción y ganancias. Ambas deben tomar en cuenta la situación económica y social general desde la década de 1970 en adelante, y la problemática económica, que se ha manifestado como inestable e imprevisible, lo que ha influido en la determinación del salario y de las utilidades.

Artículo 580. Los representantes asesores a que se refiere la fracción I del artículo anterior, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 555.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones a que se refiere la fracción II del artículo anterior, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 556.

Artículo 581. El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- I.** Determinar, dentro de los quince días siguientes a su instalación, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones,
- II.** Aprobar el plan de trabajo de la Dirección Técnica y solicitar de la misma que efectúe investigaciones y estudios complementarios;
- III.** Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente para el mejor cumplimiento de su función;
- IV.** Solicitar directamente, cuando lo juzgue conveniente, los informes y estudios a que se refiere el artículo 584, fracción II;
- V.** Solicitar la opinión de las asociaciones de trabajadores y patrones;
- VI.** Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores y los patrones;
- VII.** Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones y realicen estudios especiales;
- VIII.** Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados;
- IX.** Determinar y revisar el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; y
- X.** Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 582. La Dirección Técnica se integrará:

- I.** Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- II.** Con el número de asesores técnicos que nombre la misma Secretaría; y
- III.** Con un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los

patrones. Estos asesores disfrutarán, con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría.

Artículo 583. El Director, los Asesores Técnicos y los Asesores Técnicos Auxiliares, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 560. Es aplicable a los Asesores auxiliares lo dispuesto en el artículo 559.

Artículo 584. La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- I.** Practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes y los que posteriormente se le encomienden;
- II.** Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.
- III.** Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones;
- IV.** Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados;
- V.** Preparar un informe, que debe contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patrones y someterlo a la consideración del Consejo de Representantes; y
- VI.** Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 585. El Director Técnico tiene los deberes y atribuciones siguientes:

- I.** Coordinar los trabajos de los Asesores;
- II.** Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios;
- III.** Actuar como Secretario del Consejo de Representantes; y
- IV.** Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 586. En el funcionamiento de la Comisión se observarán las normas siguientes:

- I.** El Presidente publicará un aviso en el Diario Oficial, concediendo a los trabajadores y a los patrones un término de tres meses para que presenten sugerencias y estudios, acompañados de las pruebas y documentos correspondientes;
- II.** La Comisión dispondrá del término de ocho meses para que la Dirección Técnica desarrolle el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes y para que éste cumpla las atribuciones señaladas en el artículo 581, fracciones III a VIII;
- III.** El Consejo de Representantes dictará la resolución dentro del mes siguiente;
- IV.** La resolución expresará los fundamentos que la justifiquen. El Consejo de Representantes tomará en consideración lo dispuesto en el artículo 118, el informe de la Dirección Técnica, las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y las sugerencias y estudios presentados por los trabajadores y los patrones;

V. La resolución fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas; y

VI. El Presidente ordenará se publique la resolución en el Diario Oficial de la Federación, dentro de los cinco días siguientes.

Comentario

Mario de la Cueva (*op. cit.*) opina que la fracción V de este artículo evita la violación del texto constitucional. La fijación de las utilidades que se van a repartir, consistente en un porcentaje, es un sistema adecuado y justo.

Artículo 587. Para la revisión del porcentaje, la Comisión se reunirá:

I. Por convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen; y

II. A solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de los patrones, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones o confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores.

b) La solicitud contendrá una exposición de las causas y fundamentos que la justifiquen e irá acompañada de los estudios y documentos correspondientes.

c) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los noventa días siguientes, verificará el requisito de la mayoría.

d) Verificado dicho requisito, la misma Secretaría, dentro de los treinta días siguientes, convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes.

Comentario

De acuerdo con este artículo, pueden solicitar la revisión del porcentaje de las utilidades repartibles: el secretario del trabajo, con el fin de procurar el equilibrio entre los factores (véase la fracción II del artículo 40 de la LOAPF), los sindicatos, las federaciones y las confederaciones, en protección de los derechos de sus afiliados.

Como se sabe, se está negociando por el gobierno y los representantes de los organismos sindicales y patronales la posibilidad de una reforma que ponga un tope máximo a la PTU en el mes de marzo de 2021. Esperemos resultados.

Artículo 588. En el procedimiento de revisión se observarán las normas siguientes:

I. El Consejo de Representantes estudiará la solicitud y decidirá si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el procedimiento de revisión. Si su resolución es negativa, la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social y se disolverá; y

II. Las atribuciones y deberes del Presidente, del Consejo de Representantes y de la Dirección Técnica, así como el funcionamiento de la Comisión, se ajustarán a las disposiciones de este capítulo.

Artículo 589. Los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o los patrones, no podrán presentar una nueva solicitud de revisión, sino después de transcurridos diez años de la fecha en que hubiese sido desechada o resuelta la solicitud.

Comentario

El plazo de diez años parece excesivo si se toma en cuenta la inestabilidad económica que priva.

Artículo 590. En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas contenidas en el artículo 574.

CAPÍTULO IX BIS

DEL CENTRO FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y REGISTRO LABORAL

Artículo 590-A. Corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las siguientes atribuciones:

- I.** Realizar en materia federal la función conciliadora a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional;
- II.** Llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los actos y procedimientos a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional;
- III.** Establecer el Servicio Profesional de Carrera y seleccionar mediante concurso abierto en igualdad de condiciones a su personal;
- IV.** Establecer planes de capacitación y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, y
- V.** Las demás que de esta Ley y la normatividad aplicable se deriven.

Artículo 590-B. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se constituirá y funcionará de conformidad con los siguientes lineamientos:

Será un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con domicilio en la Ciudad de México y contará con oficinas regionales conforme a los lineamientos que establezca el Órgano de Gobierno. Tendrá personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

Será competente para substanciar el procedimiento de la conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, antes de acudir a los Tribunales, conforme lo establece el párrafo quinto de la fracción XX del artículo 123, Apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Además, será competente para operar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El titular del organismo será su Director General. El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado, quien además de lo previsto en el artículo 123, Apartado A, fracción XX de la Constitución, deberá cumplir con los requisitos que establezca la Ley de la materia.

Artículo 590-C. El Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral tendrá las facultades siguientes:

- I.** Celebrar actos y otorgar toda clase de documentos inherentes al objeto del Organismo;

II. Tener la representación legal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como ejercer facultades de dominio, administración, y pleitos y cobranzas, con apego a la Ley y el estatuto orgánico;

III. Otorgar poderes generales y especiales con las facultades que les competan, entre ellas las que requieran autorización o cláusula especial. Para el otorgamiento y validez de estos poderes, bastará la comunicación oficial que se expida al mandatario por el Director General. Los poderes generales para surtir efectos frente a terceros deberán inscribirse en el Registro Público de la Propiedad y de Comercio en cada Entidad Federativa y Ciudad de México;

IV. Sustituir y revocar poderes generales o especiales;

V. Previa autorización de la Junta de Gobierno, instalar las Delegaciones u oficinas estatales o regionales, que sean necesarias para el cabal y oportuno cumplimiento de las atribuciones del Organismo Público Descentralizado;

VI. Las demás que se requieran para el adecuado funcionamiento del Organismo, sin contravenir la Ley y el estatuto orgánico, y

VII. Las demás que se deriven de la presente Ley, el estatuto orgánico y demás disposiciones legales aplicables.

El Director General ejercerá las facultades a que se refieren las fracciones I, II y III bajo su responsabilidad y dentro de las limitaciones que señale el estatuto orgánico que autorice la Junta de Gobierno.

Artículo 590-D. La Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral estará conformada por:

a) El titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como miembro propietario o su suplente, quien fungirá como Presidente de dicha Junta de Gobierno;

b) El titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como miembro propietario o su suplente;

c) El titular del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales como miembro propietario o su suplente;

d) El Presidente del Instituto Nacional de Estadística y Geografía como miembro propietario o su suplente, y

e) El Presidente del Instituto Nacional Electoral como miembro propietario o su suplente.

Los suplentes serán designados por los miembros propietarios y deberán tener una jerarquía inmediata inferior a dichos propietarios en la dependencia u organismo público de que se trate.

Sesionará válidamente con la asistencia de por lo menos la mitad más uno de sus miembros y siempre que se encuentre presente el que represente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Las decisiones de la Junta de Gobierno se tomarán por mayoría de votos de quienes concurren a sus sesiones, en caso de empate el Presidente tendrá voto de calidad.

Para el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones a cargo del Organismo establecidas en esta Ley, la Junta de Gobierno se reunirá con la periodicidad que se señale en el Estatuto orgánico sin que pueda ser menor de cuatro veces al año.

La Junta de Gobierno podrá acordar la realización de todas las operaciones inherentes al objeto de la entidad con sujeción a las disposiciones de esta Ley, y salvo aquellas facultades a que se contrae el artículo 58 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, podrá delegar discrecionalmente sus facultades en el Director General.

La Junta de Gobierno tendrá las siguientes atribuciones indelegables:

I. Establecer en congruencia con los programas sectoriales, las políticas generales y definir las prioridades a las que deberá sujetarse el Organismo relativas a la prestación de los servicios públicos que le corresponden en los términos de la presente Ley, sobre productividad, finanzas, investigación, desarrollo tecnológico y administración general;

II. Aprobar los programas y presupuestos del Organismo, así como sus modificaciones, en los términos de la legislación aplicable. En lo tocante a los presupuestos y a los programas financieros, con excepción de aquellos incluidos en el Presupuesto de Egresos Anual de la Federación, bastará con la aprobación de la propia Junta de Gobierno;

III. Expedir las normas o bases generales con arreglo a las cuales, cuando fuere necesario, el Director General pueda disponer de los activos fijos de la entidad que no correspondan a las operaciones propias del objeto de la misma;

IV. Aprobar anualmente previo informe de los comisarios, y dictamen de los auditores externos, los estados financieros del Organismo y autorizar la publicación de los mismos;

V. Aprobar la estructura básica de la organización del Organismo, y las modificaciones que procedan a la misma. Aprobar en su caso, el estatuto orgánico de dicho organismo, bajo los siguientes criterios:

a) En la estructura básica del Organismo, deberá contemplar la instalación y funcionamiento de las Delegaciones del mismo en todas las entidades federativas, excepto en la Ciudad de México, en razón de que tiene establecida su Matriz y domicilio legal principal en dicha ciudad;

b) Deberá contar con el personal suficiente y adecuado, así como de una Oficina Especializada de Asesoría a los o las trabajadoras para que los asista en la conciliación;

VI. Nombrar y remover a propuesta del Director General, a los servidores públicos del organismo que ocupen cargos con las dos jerarquías administrativas inferiores a la de aquél, aprobar la fijación de sus sueldos y prestaciones, conforme a las disposiciones legales, presupuestales y administrativas correspondientes;

VII. Nombrar y remover a propuesta de su Presidente, entre personas ajenas a la entidad, al Secretario quien podrá ser miembro o no del mismo; así como designar o remover a propuesta del Director General de la entidad al Prosecretario de la citada Junta Directiva, quien podrá ser o no miembro de dicho órgano o de la entidad;

VIII. Analizar y aprobar en su caso, los informes periódicos que rinda el Director General con la intervención que corresponda a los Comisarios, y

IX. Las demás facultades expresamente establecidas en la presente Ley.

CAPÍTULO IX TER

DE LOS CENTROS DE CONCILIACIÓN DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS Y DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Artículo 590-E. Corresponde a los Centros de Conciliación locales las siguientes atribuciones:

- I.** Realizar en materia local la función conciliadora a la que se refiere el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123 constitucional;
- II.** Poner en práctica el Servicio Profesional de Carrera a que se refiere el numeral tres del artículo 590-A;
- III.** Capacitar y profesionalizarlo para que realice las funciones conciliadoras referidas en el párrafo anterior, y
- IV.** Las demás que de esta Ley y su normatividad aplicable se deriven.

Artículo 590-F. Los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, encargados de la conciliación previa a la demanda jurisdiccional en el orden local, establecidos en el Apartado A del artículo 123, fracción XX, párrafo segundo de la Constitución, se integrarán y funcionarán en los términos que determinen las leyes locales, con base a los siguientes lineamientos:

Cada Centro de Conciliación se constituirá como Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario constituir y contarán con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Serán competentes para substanciar el procedimiento de la conciliación a la que deberán acudir los trabajadores y patrones, antes de presentar demanda ante los Tribunales, conforme lo establece el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

En su actuación se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en su estatuto orgánico y su respectiva reglamentación, emitidos por el Poder Legislativo de la respectiva Entidad Federativa o de la Ciudad de México, según corresponda.

Cada Centro tendrá un Órgano de Gobierno integrado por los titulares de las dependencias u organismos públicos que señalen las legislaciones locales y que salvaguarden el ejercicio pleno de la autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

La conciliación que imparta deberá ajustarse al procedimiento contemplado en la presente Ley.

CAPÍTULO X

JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN

Artículos 591-600. (Se derogan).

CAPÍTULO XI

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN

Artículos 601-603. (Se derogan).

CAPÍTULO XII

DE LA COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES

Según un funcionario de laboral, es probable que se requieran ocho años para que desaparezcan totalmente las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. Y de las juntas locales, se tendrán que tramitar los juicios conforme al sistema anterior al 1 de mayo de 2019.

Artículo 604

Anterior	Vigente
<i>Corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.</i>	<i>Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas. En su actuación, los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.</i>

Comentario

Son tres los supuestos de conflicto señalados en este artículo:

1. Entre trabajadores y patrones: este conflicto es la esencia de la relación laboral y puede ser individual, colectivo, jurídico y económico.

2. Entre trabajadores: las hipótesis que se pueden dar son diversas, ya que puede haber conflicto entre trabajadores individuales, entre sindicatos obreros y entre los sindicatos y sus agremiados.

A estos conflictos se les llama *ocasionales*, en atención a que si bien tienen su causa en la relación de trabajo, no son la esencia del conflicto laboral, como ocurre en la relación trabajador-patrón.

3. Entre patrones: la inclusión de este supuesto fue muy criticada; sin embargo, se mantuvo en la ley con fines preventivos y para evitar una laguna legal.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. TRABAJO, CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL. • JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. • JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, INTERPRETACIÓN DE LA LEY POR LAS. • ZONAS FEDERALES. SERVICIOS PARTICULARES PRESTADOS EN ACTIVIDADES

COMERCIALES. • JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, NATURALEZA Y PRINCIPIOS QUE LAS RIGEN. • JUICIO LABORAL. NO ES LA VÍA IDÓNEA PARA SOLICITAR LA DEVOLUCIÓN DE CANTIDADES QUE EL PATRÓN RETUVO POR CONCEPTO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA AL PAGAR LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Un cambio importante es la sustitución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Federales y Locales, por tribunales federales y estatales y, en consecuencia, por jueces con carrera judicial para los juicios que se inicien una vez que sean creados por el Poder Judicial de la Federación (PJF) y por los poderes judiciales de las entidades federativas. Ahora bien, parece ser que este cambio, tan discutido por académicos y partidos políticos de oposición, se inspiró probablemente en una práctica española de larga data.

En una publicación reciente del senador Ricardo Monreal (*El nuevo sistema de justicia laboral*, Porrúa, 2019) cita que en 2011, en el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se invocó una *alegada falta de imparcialidad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, una excesiva duración de sus procedimientos*, y añade que en unas mesas de trabajo desarrolladas en 2015 (“Diálogos por la justicia cotidiana”) se comentó la deficiencia del funcionamiento de las juntas.

Por último, varios analistas escribieron en algunos periódicos que en el Acuerdo de Asociación Transpacífico (AAT) se presionó al gobierno mexicano para aceptar el cambio, pues las juntas carecían de independencia.

El comentarista de esta ley opina que el tiempo va a permitir comprobar si dicha reforma fue un acierto o no, pues en su experiencia y lo que ha escuchado de personas más entendidas, persiste el riesgo de fracaso, como dicen que ha ocurrido con la Reforma Procesal Penal. Don Euquerio Guerrero, experimentado y afamado jurislaboralista, ministro de la SCJN, dijo alguna vez sobre otro tema laboral que el problema era *de hombres, no de leyes*.

También llama la atención que funcione y se continúe con el tripartismo en materia de salarios mínimos, de participación de utilidades, del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).

Artículo 605

Anterior	Vigente
La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	Los Tribunales federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, estarán a cargo cada uno, de un juez y contarán con los secretarios, funcionarios y empleados que se juzgue conveniente, determinados y designados de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación o de la Ley Orgánica del Poder Judicial Local según corresponda.

Habrá un secretario general de acuerdos y, de ser necesario, otros secretarios generales y secretarios auxiliares, según se juzgue conveniente, de conformidad con lo que disponga el Reglamento Interior de la Junta.

La designación y separación del personal jurídico de la Junta se realizará conforme a los reglamentos que apruebe el Pleno en materia del servicio profesional de carrera y de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales.

El Presidente de la Junta será responsable del cumplimiento estricto de este precepto y de las disposiciones aplicables.

Comentario

Antes de la reforma había la posibilidad de que no solo hubiera un secretario de acuerdos, sino también secretarios generales y secretarios auxiliares, según se juzgara conveniente.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, INTEGRACIÓN DE LAS.

Artículo 605 Bis

Anterior	Ahora
El secretario general de acuerdos actuará como secretario del Pleno. Es el encargado de formular el orden del día que determine el Presidente y de levantar el acta de la sesión, que será aprobada antes de su terminación. El secretario general de acuerdos auxiliará al Presidente en las funciones que le competen. Los secretarios generales de la Junta, de acuerdo a sus atribuciones, son los encargados de organizar, vigilar y evaluar el desarrollo, resolución y control oportuno y eficiente de los procedimientos que se llevan a cabo en las Juntas Especiales y en las áreas a su cargo, cuidando que se desarrollen de conformidad con lo dispuesto en los ordenamientos legales aplicables, así como de la evaluación del desempeño de los servidores públicos a los que se refiere la fracción I del artículo 614 de la presente Ley.	Se deroga.

Los secretarios generales, vigilarán la tramitación de los procedimientos de su competencia a través de los Auxiliares y Secretarios Auxiliares que les sean adscritos, quienes, bajo su responsabilidad, deberán dictar en debido tiempo y forma, los acuerdos que procedan para asegurar la continuidad del procedimiento.

En el Reglamento Interior de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se establecerán las competencias y responsabilidades respectivas.

Comentario

Otra situación que la reforma derogó fue el establecimiento en forma expresa de las funciones del secretario general de acuerdos y de los secretarios generales de las juntas, sin perjuicio de que el reglamento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje estableciera competencias y responsabilidades.

Artículo 606

Anterior	Vigente
La Junta funcionará en Pleno o en Juntas Especiales, de conformidad con la clasificación de las ramas de la industria y de las actividades a que se refiere el artículo 605. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos, sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	Se deroga.

CONFLICTOS COLECTIVOS, ACTUACIONES PRACTICADAS POR LAS JUNTAS ESPECIALES DE LA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN EL DISTRITO FEDERAL, FUERA DE SU LUGAR DE RESIDENCIA, TRATÁNDOSE DE.

Artículo 607

Anterior	Vigente
<i>El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con todos los representantes de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas Especiales del Distrito Federal.</i> <i>Las resoluciones y sesiones del Pleno se regirán por lo establecido en el artículo 615 de esta Ley.</i>	<i>Se deroga.</i>

Artículo 608

Anterior	Vigente
<i>Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.</i>	<i>Se deroga.</i>

Artículo 609

Anterior	Vigente
<i>Las Juntas Especiales se integrarán:</i> <i>I. Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y</i> <i>II. Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.</i>	<i>Se deroga.</i>

Comentario

El presidente de la junta tenía la obligación de intervenir en los casos siguientes:

1. En el Pleno.

2. Cuando en el conflicto participaban dos o más industrias o actividades con representación en la junta.

3. En los conflictos colectivos.

Respecto de este último supuesto, es conveniente determinar qué entiende la doctrina por conflicto colectivo:

a) Son *conflictos colectivos* los que afectan un interés común de toda o parte de la comunidad obrera; los que, por ejemplo, afectan la libertad de pensamiento, la libertad sindical, los derechos de los representantes de los trabajadores, el derecho de huelga, etc. Una medida individual puede dar origen a un conflicto colectivo; por ejemplo, el despido de un trabajador por afiliarse a un sindicato, pues al atacar el derecho sindical el acto lesiona una prerrogativa de la comunidad obrera.

b) Adquieren también naturaleza colectiva los conflictos que plantean una cuestión de principio, cuya solución afectará la condición jurídica de los diferentes miembros de la comunidad. Así ocurrirá si el conflicto tiene como propósito la creación o modificación de una norma laboral, o la interpretación de las normas del Derecho del Trabajo, así se trate de las leyes, las costumbres, las convenciones colectivas o las sentencias arbitrales (Paul Durand y Paris Andre Rovast, citados por Mario de la Cueva, *op. cit.*, p. 515).

En contraposición están los *conflictos individuales*, que son los que afectan únicamente los intereses particulares de una o varias personas, a diferencia de los colectivos, que son los que afectan la vida misma del derecho individual o las garantías de su creación, vigencia y efectividad (ibidem, p. 518).

Artículo 610

Anterior	Vigente
<i>Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el proyecto de laudo a que se refieren los artículos 885 y 916 de esta Ley, el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los de las Juntas Especiales podrán ser sustituidos por auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:</i> <i>I. Competencia;</i> <i>II. Personalidad;</i> <i>III. Nulidad de actuaciones;</i> <i>IV. Sustitución de patrón;</i> <i>V. En los casos del artículo 772 de esta Ley; y</i> <i>VI. Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito y en la</i>	<i>Durante la tramitación de los juicios y hasta el cierre de su instrucción, el juez a cargo del Tribunal deberá estar presente en el desarrollo de las audiencias. Podrá auxiliarse de un secretario instructor para dictar los acuerdos relativos a la etapa escrita del procedimiento, hasta antes de la audiencia preliminar, quien deberá verificar y, en su caso, certificar que las notificaciones personales se practicaron debidamente.</i> <i>I. Se deroga.</i> <i>II. Se deroga.</i> <i>III. Se deroga.</i> <i>IV. Se deroga.</i> <i>V. Se deroga.</i> <i>VI. Se deroga.</i>

que ordene la práctica de diligencias a que se refiere el artículo 913.

Comentario

En estos supuestos era imprescindible la presencia del presidente de la junta. Respecto de la última fracción, es conveniente determinar qué es un conflicto colectivo de naturaleza económica.

Los conflictos pueden ser *jurídicos* y *económicos*. Los individuales son de naturaleza jurídica, es decir, se debate un problema de Derecho. Los conflictos colectivos son preponderantemente económicos, su objetivo consiste en *la cuestión debatida en éstos, la reglamentación adecuada y justa que debe valer en el futuro para los salarios y demás condiciones de prestación de los servicios* (ibidem, p. 519).

Por otra parte, se sustituía la obligación de que el presidente de la junta estuviera presente en los casos de denuncia ante el Ministerio Público que establecía el artículo 727 por desaparición de un expediente y, en vez de eso, se establecía que debía estar presente en los casos de caducidad y también cuando se tratara de diligencias, conflictos colectivos de orden económico a los que se refiere el artículo 913.

Artículo 611

Anterior	Vigente
En el Pleno y en las Juntas Especiales habrá el número de Auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedita.	Se deroga.

Artículo 612

Anterior	Vigente
El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje será nombrado por el Presidente de la República, y deberá satisfacer los requisitos siguientes: <i>I. Ser mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad, mayor de treinta años y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;</i> <i>II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;</i>	Se deroga.

III. Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior;

IV. Tener experiencia en la materia y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;

V. No ser ministro de culto; y

VI. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.

Las percepciones del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

Comentario

Se establecía que el sueldo del presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ya no sería el que correspondiera a los ministros de la SCJN, sino el que se fijara anualmente con sujeción a las disposiciones legales aplicables.

Artículo 613

Anterior	Vigente
<i>El Presidente de la Junta será substituido en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Secretario General de mayor antigüedad.</i>	<i>Se deroga.</i>

Artículo 614

Anterior	Vigente
<i>El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:</i> <i>I. Expedir el Reglamento Interior y los reglamentos del servicio profesional de carrera y el de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales;</i> <i>II. Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de</i>	<i>Se deroga.</i>

- las actividades representadas en la Junta;
- III.** Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;
- IV.** Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;
- V.** (Se deroga).
- VI.** Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y
- VII.** Las demás que le confieran las leyes.

Artículo 615

Anterior	Vigente
Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales, se observarán las normas siguientes: I. El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto; II. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente; III. Los Presidentes de las Juntas Especiales en el Distrito Federal, serán citados a la sesión y tendrán voz informativa. Los representantes de los trabajadores y patrones y los Presidentes de las Juntas Especiales radicadas fuera del Distrito Federal podrán participar como invitados en las sesiones; o bien, formular sus propuestas por escrito, las que se incluirán en el orden del día que corresponda; IV. Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por la mitad más uno de sus miembros presentes; V. Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales; VI. Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud de cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, de cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y	Se deroga

VII. El Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.

Comentario

Puede decirse que este era el procedimiento para crear una jurisprudencia laboral.

Artículo 616

Anterior	Vigente
Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes: I. Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; II. (Se deroga). III. Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503; IV. Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos; V. Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y VI. Las demás que le confieran las leyes.	Se deroga.

Artículo 617

Anterior	Vigente
El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes: I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta; II. Presidir el Pleno; III. Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I;	Se deroga.

- IV.** Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior;
- V.** Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;
- VI.** Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;
- VII.** Rendir los informes en los amparos que se interpongan contra los laudos y las resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida;
- VIII.** Conocer y resolver de las providencias cautelares que se promuevan en los conflictos colectivos;
- IX.** Someter al Pleno los reglamentos del servicio profesional de carrera y el de evaluación del desempeño de los Presidentes de las Juntas Especiales; y
- X.** Las demás que le confieran las Leyes.

Artículo 618

Anterior	Vigente
Los Presidentes de las Juntas Especiales tienen las obligaciones y facultades siguientes: I. Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial; II. Ordenar la ejecución de los laudos dictados por la Junta Especial; III. Conocer y resolver las providencias cautelares; IV. Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes; V. Cumplimentar los exhortos que le sean turnados por el Presidente de la Junta; VI. Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial; VII. Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y VIII. Cumplir y aprobar satisfactoriamente los procedimientos de evaluación de desempeño que se	Se deroga.

establezcan conforme a lo dispuesto en el reglamento respectivo; y

IX. Las demás que les confieran las Leyes.

Artículo 619

Anterior	Vigente
Los Secretarios Generales de la Junta tienen las facultades y obligaciones siguientes: I. Coordinar la integración y manejo de los archivos de la Junta que les competan; II. Dar fe de las actuaciones de la Junta en el ámbito de su competencia; y III. Las demás que les confiera esta Ley.	Se deroga.

Artículo 620

Anterior	Vigente
Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes: I. En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad; II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes: a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación. Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos. Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará que se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones y, si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.	Se deroga.

b) La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente.

c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar;

III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o del Presidente especial y de cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos de cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que designe a las personas que los sustituyan. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, OMISIÓN DE LA AUDIENCIA DE RESOLUCIÓN POR LAS.

CAPÍTULO XIII

JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Artículo 621

Anterior	Vigente
Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	Se deroga

Comentario

La determinación de la competencia entre las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje se rigió por los artículos 123, Apartado A, fracción XXXI, y 124 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).

Con fundamento en lo dispuesto por la fracción XXXI del artículo 123, se reservaban a la competencia de la Federación dos grandes supuestos: ramas industriales, servicios y empresas.

Dentro de las ramas industriales y servicios señalaba 22 hipótesis productivas, que por su importancia eran de la estricta incumbencia de la Federación.

Respecto de las empresas, la competencia se determinaba en tres supuestos, tomando en cuenta:

- A quién correspondía la administración.
- Quién otorgó la concesión o contrato.
- La ubicación territorial.

Cuando la administración o el otorgamiento de la concesión o del contrato los realizaba la Federación, o si los trabajos se efectuaban en zona federal, era competente la Federación.

Un tercer supuesto de competencia federal era el que surgía cuando se afectaba a dos o más entidades federativas.

COMPETENCIA LABORAL. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO ENTRE LAS EMPRESAS DEDICADAS A ACTIVIDADES RELACIONADAS CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE INYECCIÓN DE FLUIDOS PARA PERFORACIÓN, ESPECIALMENTE DE POZOS PETROLEROS Y SUS TRABAJADORES, CORRESPONDEN A LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. • JUICIO LABORAL. NO ES LA VÍA IDÓNEA PARA SOLICITAR LA DEVOLUCIÓN DE CANTIDADES QUE EL PATRÓN RETUVO POR

CONCEPTO DE IMPUESTO SOBRE LA RENTA AL PAGAR LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO.

Artículo 622

Anterior	Vigente
<i>El Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial.</i>	<i>Se deroga.</i>

Comentario

Estas juntas siempre eran locales.

COMPETENCIA LABORAL. CORRESPONDE A UNA JUNTA LOCAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EL CONOCIMIENTO DEL JUICIO EN QUE ES PARTE UNA EMPRESA DEDICADA A LA COMPRAVENTA Y FABRICACIÓN DE ARTÍCULOS METÁLICOS Y NO METÁLICOS. • COMPETENCIA LABORAL. CORRESPONDE A LA JUNTA LOCAL CONOCER DE LAS DEMANDAS CONTRA EMPRESAS QUE OPERAN COMO INSTITUCIONES DE SEGUROS (INTERRUPCIÓN DE LA TESIS 4A. XXVI/90, PUBLICADA EN LA P. 55, DEL T. VII, MAYO, OCTAVA ÉPOCA, DEL SEMANARIO JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, DE RUBRO: COMPETENCIA FEDERAL EN MATERIA LABORAL. INSTITUCIONES DE SEGUROS.

Artículo 623

Anterior	Vigente
<i>El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con los representantes de los trabajadores y de los patrones. La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la</i>	<i>Se deroga.</i>

República y por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, respectivamente.

Artículo 624

Anterior	Vigente
Las percepciones de los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados y del Distrito Federal se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.	Se deroga.

TÍTULO DOCE

PERSONAL JURÍDICO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Artículo 625

Anterior	Vigente
<i>El personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se compondrá de actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios auxiliares, secretarios generales y Presidentes de Junta Especial. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta.</i>	Se deroga.

Comentario

El personal de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje se regía por el Apartado B del artículo 123 constitucional y por su ley reglamentaria. Por tanto, eran considerados trabajadores del Estado.

Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria (artículo 123 constitucional, Apartado B, fracción XII).

Dentro de este personal, eran trabajadores de confianza los:

1. Presidentes de las juntas.
2. Conciliadores.
3. Inspectores.

Los secretarios, actuarios y auxiliares eran trabajadores de base. (Véase el artículo 20 transitorio.)

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, COMPETENCIA DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA CONOCER DE LOS CONFLICTOS DERIVADOS DE LA RELACIÓN LABORAL DE LOS. • TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, CALIDAD DE LOS. • TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA CON NOMBRAMIENTO DE PUESTO DE BASE. • TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA, LICENCIAS EN EL PUESTO DE BASE DE LOS. • TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE CONFIANZA. NO ESTÁN PROTEGIDOS POR EL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 EN CUANTO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

Artículo 626

Anterior	Vigente
<i>Los Actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:</i>	Se deroga.

<i>I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</i> <i>II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;</i> <i>III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;</i> <i>IV. No ser ministro de culto; y</i> <i>V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</i>	

Artículo 627

Anterior	Vigente
Los Secretarios deberán satisfacer los requisitos siguientes: <i>I. Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</i> <i>II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;</i> <i>III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;</i> <i>IV. No ser ministro de culto; y</i> <i>V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</i>	Se deroga.

Artículo 627-A

Anterior	Vigente
<i>El servicio público de conciliación se prestará a través de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados funcionarios conciliadores; los integrantes de las Juntas o por su personal jurídico.</i>	Se deroga

Comentario

Nótese que se había establecido el servicio público de conciliación mediante conciliadores profesionales, que intervendrían a lo largo de todo el juicio y no nada más durante la audiencia de conciliación.

Artículo 627-B

Anterior	Vigente
Los funcionarios conciliadores deberán satisfacer los requisitos siguientes: <i>I. Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</i> <i>II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;</i> <i>III. Tener dos años de ejercicio profesional en materia laboral, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y haberse capacitado en materia de conciliación;</i> <i>IV. No ser ministro de culto; y</i>	Se deroga.

V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.

Artículo 627-C

Anterior	Vigente
<i>Durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse los laudos, las Juntas tendrán la obligación de promover que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. Los convenios a que lleguen, en su caso, una vez ratificados y aprobados por aquéllas, producirán los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados.</i>	Se deroga.

Comentario

De nueva cuenta se establecía que las juntas debían promover, mediante la conciliación, la resolución de conflictos hasta antes de dictarse laudos. Se aclaraba que los convenios que hubiera, en su caso, una vez ratificados y aprobados producirían los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados.

Artículo 628

Anterior	Vigente
<i>Los Auxiliares deberán satisfacer los requisitos siguientes:</i> <i>I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;</i> <i>II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;</i> <i>III. Tener tres años de ejercicio profesional en materia laboral, posteriores a la obtención del título de abogado o licenciado en derecho, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;</i> <i>IV. No ser ministro de culto; y</i> <i>V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</i>	Se deroga.

Artículo 629

Anterior	Vigente
<i>Los secretarios generales deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, II, IV y V del artículo anterior, tener cinco años de ejercicio profesional en materia laboral, posteriores a la obtención del título de abogado o licenciado en derecho, haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y experiencia mínima de un año como servidor público en el ámbito del sector laboral.</i>	Se deroga.

Artículo 630

Anterior	Vigente
<i>Los Presidentes de las Juntas Especiales y los secretarios auxiliares, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo anterior.</i>	Se deroga.

Artículo 631

Anterior	Vigente
<i>Las percepciones de los Presidentes de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables.</i>	Se deroga.

Artículo 632

Anterior	Vigente
<i>El personal jurídico de las Juntas no podrá actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos de trabajo.</i>	Se deroga.

Comentario

Era lógico este impedimento, ya que podría haberse presentado la situación de que un funcionario fuera parte y autoridad en el mismo asunto, en menoscabo de la imparcialidad y justicia.

Artículo 633

Anterior	Vigente
<i>Los Presidentes de las Juntas Especiales serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.</i>	Se deroga.

Artículo 634

Anterior	Vigente
<i>Los nombramientos de los Secretarios Generales y Secretarios Auxiliares serán considerados de libre designación, en atención a las funciones y necesidades propias del puesto.</i>	Se deroga.

Artículo 635

Anterior	Vigente
<i>Los Presidentes de las Juntas Especiales serán substituidos en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Auxiliar que esté conociendo del negocio.</i>	Se deroga.

Artículo 636

Anterior	Vigente
<i>El incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de las Juntas, que no constituya una causa de destitución, se sancionará con amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses.</i>	Se deroga.

Artículo 637

Anterior	Vigente
En la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo anterior se observarán las normas siguientes: I. El Presidente de la Junta practicará una investigación con audiencia del interesado e impondrá la sanción que corresponda a los actuarios, secretarios, auxiliares y funcionarios conciliadores; y II. Cuando se trate de los secretarios generales, secretarios auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales, el Presidente de la Junta dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, quienes, después de oír al interesado, dictarán la resolución correspondiente.	Se deroga.

Comentario

Se concedía al funcionario la garantía de audiencia.

Artículo 638

Anterior	Vigente
Para imponer las sanciones se tomarán en consideración las circunstancias del caso y los antecedentes del funcionario.	Se deroga.

Artículo 639

Anterior	Vigente
La imposición de una sanción produce el efecto de inhibir al funcionario en el conocimiento del negocio en que se hubiese cometido la falta.	Se deroga.

Comentario

Surgía la duda respecto de si la inhibición debía declararse de oficio o a petición de parte.

Artículo 640

Anterior	Vigente
Son faltas especiales de los Actuarios: I. No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de esta Ley; II. No notificar oportunamente a las partes, salvo causa justificada; III. No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada; IV. Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones; V. No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias; y VI. Las demás que establezcan las leyes.	Se deroga.

Comentario

Las faltas que consignaba este artículo podían tener como efecto desde una simple amonestación hasta el cese del funcionario. La fracción IV era una causal de destitución.

Artículo 641

Anterior	Vigente
<i>Son faltas especiales de los Secretarios:</i> I. Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada; II. No dar cuenta oportunamente a la Junta de las promociones; III. No dar cuenta inmediata al Presidente de los depósitos hechos por las partes; IV. No autorizar las diligencias en que intervenga o no hacer las certificaciones que les corresponda; V. Dar fe de hechos falsos; VI. Entregar algún expediente a los representantes de los trabajadores o de los patrones, sin exigir el recibo correspondiente; VII. No requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones; VIII. No informar oportunamente al Presidente de los hechos a que se refiere la fracción anterior; IX. No levantar las actas de las diligencias en que intervengan o asentar en ellas hechos falsos; X. No engrosar los laudos dentro del término señalado en esta Ley; XI. Engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación; y XII. Las demás que establezcan las leyes.	Se deroga.

Artículo 641-A. Son faltas especiales de los funcionarios conciliadores:

- I.** Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley;
- II.** No estar presentes en las audiencias de conciliación que se les asignen o en cualquier etapa del juicio, cuando la Junta o cualquiera de sus integrantes consideren necesaria la función conciliatoria, salvo causa justificada;
- III.** No atender a las partes oportunamente y con la debida consideración;
- IV.** Retardar la conciliación de un negocio injustificadamente;
- V.** No informar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a que se encuentren adscritos respecto de los resultados logrados en las audiencias de conciliación que se les encomienden, con la periodicidad que ellas determinen;
- VI.** No dar cuenta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su adscripción sobre los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda; y
- VII.** Las demás que establezcan las Leyes.

Comentario

Mediante esta lista de faltas especiales se deducen implícitamente las obligaciones de los funcionarios conciliadores.

El decreto de reforma DOF 01-05-2019 no derogó el artículo 641-A de esta ley.

Artículo 642

Anterior	Vigente
<i>Son faltas especiales de los Auxiliares:</i>	Se deroga.

I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley;
II. Retardar la tramitación de un negocio;
III. Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;
IV. Dejar de engrosar los laudos dentro del término señalado en esta Ley;
V. Engrosar los laudos en términos distintos de los consignados en la votación;
VI. Dejar de dictar los acuerdos respectivos dentro de los términos señalados en esta Ley;
VII. Abstenerse de informar oportunamente al Presidente de la Junta Especial acerca de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones; y
VIII. Las demás que establezcan las Leyes.

Comentario

Estas faltas especiales se podían calificar como de probidad por parte del funcionario.

Artículo 643

Anterior	Vigente
<i>Son faltas especiales de los Presidentes de las Juntas Especiales:</i> <i>I. Los casos señalados en las fracciones I, II, III y VI del artículo anterior,</i> <i>II. No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos;</i> <i>III. No informar oportunamente al Presidente de la Junta acerca de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta Especial que presidan;</i> <i>IV. No denunciar ante el Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que hubiera sido condenado por laudo definitivo al pago del salario mínimo general o las diferencias que aquél hubiera dejado de cubrir a uno o varios de sus trabajadores;</i> <i>V. Abstenerse de cumplir con los procesos, métodos y mecanismos de evaluación del desempeño, así como de las obligaciones previstas en los Reglamentos que expida el Pleno de la Junta; y</i> <i>VI. Las demás que establezcan las Leyes.</i>	Se deroga.

Comentario

La ley denomina *faltas especiales* a las que cometen los funcionarios o las autoridades laborales cuando dejan de cumplir con sus obligaciones, o se exceden o desvían las atribuciones que la ley les confiere.

Artículo 644

Anterior	Vigente
<i>Son causas generales de destitución de los actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios generales, secretarios auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:</i> <i>I. Violar la prohibición del artículo 632 de esta Ley;</i>	Se deroga.

II. Dejar de asistir por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada; ausentarse con frecuencia durante las horas de trabajo, e incumplir reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo;

III. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes; y

IV. Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución, a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

Artículo 645

Anterior	Vigente
Son causas especiales de destitución: I. De los Actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones; II. De los funcionarios conciliadores: a) No dar cuenta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su adscripción sobre los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda. b) Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley; III. De los secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar sustancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen; IV. De los auxiliares: a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos. b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto. c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; y V. De los Secretarios Generales, Secretarios Auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales: a) Los casos señalados en los incisos a) y c) de la fracción anterior. b) Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta. c) No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos. d) Los casos señalados en el artículo 643, fracción v de esta Ley.	Se deroga.

Comentario

Debido a que la destitución es una pena por violación a la ley, esta trataba de ser casuista, y establecía causas generales y causas especiales de cese, por lo que fuera de estos supuestos los actuarios, secretarios, auxiliares y presidentes solo debían recibir una amonestación o una suspensión del cargo.

Artículo 646

Anterior	Vigente
La destitución del cargo del personal jurídico de las Juntas Especiales se decretará por la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.	Se deroga.

Artículo 647

Anterior	Vigente

Las sanciones a que se refiere este Título se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad penal.	Se deroga.

Comentario

La responsabilidad penal solo procederá cuando haya un tipo delictivo aplicable a la situación concreta.

TÍTULO TRECE

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES

CAPÍTULO I DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESIGNACIÓN DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES

Artículo 648

Anterior	Vigente
Los representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas serán elegidos en convenciones, que se organizarán y funcionarán cada seis años de conformidad con las disposiciones de este Capítulo.	Los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos serán elegidos en convenciones, que se organizarán y funcionarán cada cuatro años de conformidad con las disposiciones de este capítulo.

Comentario

Las juntas eran tripartitas. Esto tenía como propósito que el Estado y cada parte de la relación estuviera representada y protegiera así sus intereses. Se trataba de establecer, mediante la representación, un equilibrio entre las partes en conflicto.

Los representantes eran elegidos por medio de la celebración de convenciones.

Resulta interesante reflexionar la razón por la que el procedimiento jurisdiccional y colectivo de los conflictos obrero-patronales se sustituye por tribunales con jueces mientras que hoy los salarios mínimos y productividad y participación de utilidades se resuelven por organismos tripartitas.

Artículo 649

Anterior	Vigente
Se celebrarán tantas convenciones como Juntas Especiales deban funcionar en la Junta de Conciliación y Arbitraje.	Se deroga.

Artículo 650

Anterior	Vigente
El día primero de octubre del año par que corresponda, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en uno de los periódicos de mayor	El Secretario del Trabajo y Previsión Social publicará en el Diario Oficial de la Federación y en los periódicos de mayor circulación, la convocatoria para la elección de representantes.

Comentario

Se debe dar amplia publicidad a la convocatoria para la elección de representantes; por tanto, se publicará en el DOF y en el periódico que tenga mayor número de lectores. Con esto se cumple con el derecho a la información.

Artículo 651

Anterior	Vigente
La convocatoria contendrá: <i>I. La distribución de las ramas de la industria y de las actividades que deban estar representadas en la Junta;</i> <i>II. La autoridad ante la que deben presentarse los padrones y credenciales;</i> <i>III. El lugar y la fecha de presentación de los documentos a que se refiere la fracción anterior; y</i> <i>IV. El lugar, local, fecha y hora de celebración de las convenciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 659.</i>	Se deroga.

Comentario

Si la convocatoria se publicaba el 1 de octubre y la convención se realizaba el 5 de diciembre, se contaba con dos meses para el cumplimiento de todo el proceso de elección, que tiene tres fases, descritas en los artículos 656-660.

Artículo 652. Los representantes de los trabajadores serán elegidos en las convenciones por los delegados que previamente se designen, de conformidad con las normas siguientes:

I. Tienen derecho a designar delegados a las convenciones:

a) Los sindicatos de trabajadores debidamente registrados.

b) Los trabajadores libres que hubiesen prestado servicios a un patrón, por un periodo no menor de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria, cuando no existan sindicatos registrados;

II. Serán considerados miembros de los sindicatos los trabajadores registrados en los mismos, cuando:

a) Estén prestando servicios a un patrón.

b) Hubiesen prestado servicios a un patrón por un periodo de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria;

III. Los trabajadores libres a que se refiere la fracción i, inciso b), designarán un delegado en cada empresa o establecimiento; y

IV. Las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sindicatos o por la que designen los trabajadores libres.

Comentario

Es conveniente resaltar dos aspectos importantes de este artículo:

1. La elección de representantes es indirecta en primer grado, ya que inicialmente debe designarse a los delegados, y serán estos quienes elijan a los representantes.

2. Se admite que aun sin haber sindicato, los trabajadores ejerzan su derecho a elegir delegado.

Artículo 653. Los representantes de los patrones serán designados en las convenciones por los mismos patrones o por sus delegados, de conformidad con las normas siguientes:

- I. Tienen derecho a participar en la elección:
 - a) Los sindicatos de patrones debidamente registrados, cuyos miembros tengan trabajadores a su servicio.
 - b) Los patrones independientes que tengan trabajadores a su servicio;
- II. Los sindicatos de patrones designarán un delegado;
- III. Los patrones independientes podrán concurrir personalmente a la convención o hacerse representar mediante carta poder suscrita por dos testigos y certificada por el Inspector del Trabajo; y
- IV. Las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sindicatos.

Comentario

La ley permite que la elección de representantes del capital sea hecha por los patrones, o que sea indirecta en primer grado mediante la designación de delegados.

Esta diferencia en los medios de elección de representantes, y la limitación que se impone a los trabajadores, son incorrectas. En estricta justicia, los representantes de ambas partes deben seguir el mismo o los mismos procedimientos.

Artículo 654. Para los efectos de los artículos precedentes, los trabajadores y patrones formarán los padrones siguientes:

- I. Los sindicatos de trabajadores formarán el padrón de sus miembros que satisfagan los requisitos del artículo 652, fracción I, inciso a);
- II. Los trabajadores libres formarán el padrón de los trabajadores que participen en la designación del delegado;
- III. Los sindicatos de patrones formarán los padrones de los trabajadores al servicio de sus miembros; y
- IV. Los patrones independientes formarán los padrones de sus trabajadores.

Artículo 655. Los padrones contendrán los datos siguientes:

- I. Denominaciones y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de patrones;
- II. Nombres, nacionalidad, edad, sexo y empresa o establecimiento en que presten sus servicios; y
- III. Nombres del patrón o patrones, domicilio y rama de la industria o actividad a que se dediquen.

Artículo 656

Anterior	Vigente
Los padrones se presentarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, el día 20 de octubre del año de la Convocatoria a más tardar.	Se deroga.

Comentario

La primera fase del procedimiento de elección de representantes se iniciaba con la convocatoria, que debía publicarse el 1 de octubre, y concluía el 20 del mismo mes, con la presentación de los padrones por los sindicatos o por los trabajadores libres y los patrones.

Artículo 657. Los Inspectores del Trabajo comprobarán y certificarán la exactitud de los padrones.

Comentario

La primera fase debe ser autorizada legalmente por medio de la certificación de los inspectores del trabajo.

Artículo 658

Anterior	Vigente
<i>Las credenciales deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las Direcciones o Departamentos del Trabajo de las Entidades Federativas, el día quince de noviembre del año de la elección, a más tardar.</i> <i>La autoridad registradora certificará, con vista de los datos del Inspector del Trabajo, el número de votos que corresponda a cada credencial.</i>	<i>Las credenciales deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las Direcciones o Departamentos del Trabajo de las Entidades Federativas, conforme a lo dispuesto en el artículo 678 de esta ley.</i> <i>La autoridad registradora certificará, con vista de los datos del Inspector del Trabajo, el número de votos que corresponda a cada credencial.</i>

Comentario

La segunda fase se inicia con la expedición de las credenciales a los delegados que, una vez designados oficialmente, están capacitados para participar en la convención. Anteriormente esta fase concluía el 15 de noviembre, cuando se cerraba el registro de credenciales.

Artículo 659

Anterior	Vigente
<i>Las convenciones se celebrarán el día cinco de diciembre de los años pares que correspondan, en las capitales de la República, de los Estados, o en el lugar de residencia de la Junta.</i>	<i>Se deroga.</i>

Comentario

La tercera y última fase se realizaba el 5 de diciembre, cuando se celebraba la convención y en la que se elegía a los representantes de los patrones y de los trabajadores.

Artículo 660

Anterior	Vigente
<i>En el funcionamiento de las convenciones se observarán las normas siguientes:</i> <i>I. Por cada Junta Especial se celebrará una convención de trabajadores y otra de patrones;</i> <i>II. Los delegados y los patrones independientes se presentarán en las convenciones, provistos de sus credenciales;</i> <i>III. Las convenciones funcionarán con el número de delegados y patrones independientes que concurren;</i> <i>IV. Los delegados y los patrones independientes, tendrán en las convenciones un número de votos igual al de los trabajadores que aparezca certificado en sus credenciales;</i> <i>V. Las convenciones serán instaladas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal o por la persona que éstos designen;</i> <i>VI. Instalada la convención, se procederá al registro de credenciales y a la elección de la mesa directiva, que se integrará con un Presidente, dos Secretarios y dos Vocales. Tomarán parte en la elección, con el número</i>	<i>En el funcionamiento de las convenciones se observarán las normas siguientes:</i> <i>I. Por cada rama de actividad económica que deba estar representada, se celebrará una convención de trabajadores y otra de patrones;</i> <i>II. Los delegados y los patrones independientes se presentarán en las convenciones, provistos de sus credenciales;</i> <i>III. Las convenciones funcionarán con el número de delegados y patrones independientes que concurren;</i> <i>IV. Los delegados y los patrones independientes, tendrán en las convenciones un número de votos igual al de los trabajadores que aparezca certificado en sus credenciales;</i> <i>V. Las convenciones serán instaladas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por la persona que éste designe;</i> <i>VI. Instalada la convención, se procederá al registro de credenciales y a la elección de la mesa directiva, que se integrará con un Presidente, dos Secretarios y dos Vocales. Tomarán parte en la elección, con el número</i>

de votos que les corresponda, los delegados y los patrones independientes cuyas credenciales hubiesen quedado registradas. El cómputo se hará por dos de las personas asistentes, designadas especialmente;

VII. Instalada la Mesa Directiva, se procederá a la revisión de las credenciales, dándoles lectura en voz alta. Las convenciones sólo podrán desechar las que no reúnan los requisitos señalados en los artículos 652 y 653, o cuando se compruebe que los electores no pertenecen a la rama de la industria o de las actividades representadas en la convención;

VIII. Aprobadas las credenciales se procederá a la elección de los representantes, por mayoría de votos. Por cada propietario se elegirá un suplente; y

IX. Concluida la elección, se levantará un acta; un ejemplar se depositará en el archivo de la Junta, otro se remitirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorios o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, y dos se entregarán a los representantes electos, propietario o suplente, a fin de que les sirvan de credencial.

de votos que les corresponda, los delegados y los patrones independientes cuyas credenciales hubiesen quedado registradas. El cómputo se hará por dos de las personas asistentes, designadas especialmente;

VII. Instalada la Mesa Directiva, se procederá a la revisión de las credenciales, dándoles lectura en voz alta. Las convenciones sólo podrán desechar las que no reúnan los requisitos señalados en los artículos 652 y 653, o cuando se compruebe que los electores no pertenecen a la rama de la industria o de las actividades representadas en la convención;

VIII. Aprobadas las credenciales se procederá a la elección de los representantes, por mayoría de votos. Por cada propietario se elegirá un suplente; y

IX. Concluida la elección, se levantará un acta; un ejemplar se remitirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y dos se entregarán a los representantes electos, propietario o suplente, a fin de que les sirvan de credencial.

Comentario

- La convención tiene seis etapas:
- 1. Instalación de la convención.
 - 2. Registro de credenciales de delegados y patrones.
 - 3. Designación e instalación de la mesa directiva.
 - 4. Revisión de las credenciales de los delegados y patrones independientes.
 - 5. Elección de los representantes.
 - 6. Levantamiento del acta.

Artículo 661

Anterior	Vigente
Si ningún delegado o patrón independiente concurre a la convención o ésta no hace la elección de representantes el día cinco de diciembre, se entenderá que los interesados delegan la facultad en el Secretario del Trabajo y Previsión Social, en el Gobernador del Estado o en el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.	Si ningún delegado o patrón independiente concurre a la convención o ésta no hace la elección de representantes, se entenderá que los interesados delegan la facultad en el Secretario del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 662

Anterior	Vigente
Los representantes electos, provistos de sus credenciales, se presentarán desde luego a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a la Dirección o Departamento del Trabajo de la Entidad Federativa, para la revisión de las mismas y para su identificación personal.	Los representantes electos, provistos de sus credenciales, se presentarán desde luego a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Comentario

Después de celebrada la convención, viene la revisión de las credenciales e identificación de los representantes por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Artículo 663

Anterior	Vigente
<i>El primer día hábil del mes de enero siguiente, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, tomarán a los representantes electos la protesta legal y después de exhortarlos para que administren una justicia pronta y expedita, declararán constituida la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje y la de Conciliación Permanente.</i>	Se deroga.

Comentario

El proceso de elección de representantes concluía (el primer día hábil de enero) tres meses después de iniciado, con la toma de posesión de los representantes y con la consecuente integración de las juntas, que debían permanecer integradas, en condiciones normales, durante seis años.

Artículo 664

Anterior	Vigente
<i>En la designación de los representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes: I. La convocatoria indicará la competencia territorial de la Junta; II. Las convenciones se celebrarán en el lugar de residencia de la Junta; y III. Tendrán derecho a concurrir a la elección de representantes, los trabajadores sindicalizados o los libres y los patrones que deban estar representados en la Junta.</i>	Se deroga.

Comentario

Este artículo solo señalaba las situaciones especiales que debían tomarse en cuenta para la integración de las Juntas foráneas.

Artículo 665

Anterior	Vigente
<i>Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes: I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos; II. Haber terminado la educación obligatoria; III. No pertenecer al estado eclesiástico; y IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.</i>	Se deroga.

Comentario

La ley debería ser más exigente con los representantes en cuanto al grado de instrucción, pues a mayor instrucción, mejor será el desempeño de la representación.

Artículo 666

Anterior	Vigente
Los representantes percibirán las retribuciones que les asignen los presupuestos federal o locales.	Los representantes percibirán las retribuciones que les asigne el presupuesto federal.

Comentario

Por la función que realizan al impartir justicia en el campo laboral, auxiliando así al Estado y colaborando con él, los representantes reciben una retribución de la institución estatal.

Artículo 667

Anterior	Vigente
Los representantes de los trabajadores y de los patronos durarán en su encargo seis años.	Los representantes de los trabajadores y de los patronos durarán en su encargo cuatro años.

Comentario

Este será el tiempo que dure la representación, salvo que medie renuncia o revocación.

Artículo 668

Anterior	Vigente
El Secretario del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, conocerán de las renuncias de los representantes, aceptándolas o desechándolas, previa calificación de la causa.	El Secretario del Trabajo y Previsión Social, conocerá de las renuncias de los representantes, aceptándolas o desechándolas, previa calificación de la causa.

Comentario

Esta norma, que faculta a la autoridad para aceptar o desechar la renuncia de un representante, es inconstitucional, ya que va en contra de lo que establece el párrafo tercero del artículo 5 constitucional, que dispone: *Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales... sin su pleno consentimiento...* y esto es lo que ocurre cuando una autoridad desecha la renuncia de un representante y lo obliga a continuar en el desempeño del cargo.

Artículo 669

Anterior	Vigente
El cargo de representante es revocable de conformidad con las normas siguientes: I. Podrán solicitar la revocación las dos terceras partes de los trabajadores de las ramas de la industria o actividades representadas en la Junta Especial o los patronos que tengan a su servicio dicha mayoría de trabajadores;	El cargo de representante es revocable de conformidad con las normas siguientes: I. Podrán solicitar la revocación las dos terceras partes de los trabajadores de las ramas de la industria o actividades representadas en las Comisiones o los patronos que tengan a su servicio dicha mayoría de trabajadores;

<i>II. La solicitud se presentará al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal;</i> <i>III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de la mayoría, hará la declaratoria correspondiente y llamará al suplente, a fin de que rinda la protesta legal; y</i> <i>IV. A falta de suplente o cuando la revocación del nombramiento le afecte, al hacerse la solicitud de revocación, deberán señalarse los nombres de los substitutos.</i>	<i>II. La solicitud se presentará al Secretario del Trabajo y Previsión Social;</i> <i>III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de la mayoría, hará la declaratoria correspondiente y llamará al suplente, a fin de que rinda la protesta legal; y</i> <i>IV. A falta de suplente o cuando la revocación del nombramiento le afecte, al hacerse la solicitud de revocación, deberán señalarse los nombres de los substitutos.</i>

Comentario

Este precepto contiene una evidente violación a la garantía de audiencia.

Los representantes, una vez designados, adquieren el derecho y la obligación de ejercer una función, de realizar un trabajo del que se les puede privar con solo la solicitud de revocación que hagan las dos terceras partes de los trabajadores, sin que la ley exija investigación o justificación de la solicitud ni la intervención del representante destituido.

Artículo 670

Anterior	Vigente
<i>Las faltas temporales o definitivas de los representantes serán cubiertas por los suplentes. A falta de éstos o si llamados por el Presidente de la Junta no se presentan dentro de los diez días siguientes al requerimiento, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, hará la designación del substituto, que deberá recaer en un trabajador o patrón.</i>	<i>Las faltas temporales o definitivas de los representantes serán cubiertas por los suplentes. A falta de éstos, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, hará la designación del substituto, que deberá recaer en un trabajador o patrón.</i>

Comentario

Este precepto confirma el comentario hecho al artículo anterior respecto de que el suplente solo entrará en funciones cuando el titular, a pesar de ser requerido, no se presente a desempeñar el cargo; la sanción será destituirlo y la consecuente designación del suplente.

Artículo 671

Anterior	Vigente
<i>Son causas de responsabilidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones:</i> <i>I. Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos, de conformidad con esta Ley;</i> <i>II. Litigar en alguna otra Junta Especial salvo en causa propia, de sus padres, de su cónyuge o de sus hijos;</i> <i>III. Faltar sin causa justificada a la celebración de las audiencias;</i> <i>IV. Negarse a emitir su voto en alguna resolución;</i> <i>V. Negarse a firmar alguna resolución;</i> <i>VI. Sustraer de la oficina un expediente, sin otorgar recibo al Secretario;</i> <i>VII. Sustraer de algún expediente cualquier constancia o modificar el contenido de las actas después de firmadas por las partes, testarlas, o destruir en todo o en parte las fojas de un expediente;</i> <i>VIII. Retener indebidamente un expediente o negarse a devolverlo al ser requeridos por el Secretario;</i>	<i>Se deroga.</i>

*IX. Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta;
X. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes en conflicto; y
XI. Litigar un representante suplente en la Junta en la que esté en funciones el propietario o litigar éste estando en funciones el suplente.*

Comentario

Estas fracciones, como causales de responsabilidad, se podían clasificar en:

1. Faltas de probidad: I, II, VI, VII, IX, X y XI.
2. Incumplimiento de obligaciones: III, IV, V y VIII.

Artículo 672

Anterior	Vigente
<i>Las sanciones aplicables a los representantes de los trabajadores y de los patrones son: I. Amonestación; II. Suspensión hasta por tres meses; y III. Destitución.</i>	<i>Se deroga.</i>

Comentario

Eran las mismas sanciones que la ley aplicaba a los actuarios, secretarios, auxiliares y presidentes de las juntas. (Véase el artículo 636.)

Artículo 673

Anterior	Vigente
<i>Son causas de destitución: I. Las señaladas en el artículo 671, fracciones I, II, VI, VII, IX, X y XI; II. La no concurrencia a cinco Plenos en un año, sin causa justificada; y III. La negativa a votar tres resoluciones o la comisión de cinco faltas distintas de las causas de destitución, dentro de un término de un año, sin causa justificada.</i>	<i>Se deroga.</i>

Comentario

Es lógico que las faltas de probidad que señalaba la fracción I fuesen causales de destitución. Los supuestos de las fracciones II y III se podían considerar un incumplimiento grave que afectaba la buena marcha de las juntas.

Artículo 674

Anterior	Vigente
<i>Las sanciones a los representantes de los trabajadores y de los patrones se impondrán por el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, que se integrará: I. Con un representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado o del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, y</i>	<i>Se deroga.</i>

<i>II. Con un representante propietario de los trabajadores y otro de los patrones, y sus respectivos suplentes, elegidos cada seis años en las convenciones a que se refiere este capítulo.</i>	

Comentario

Este jurado también debía constituirse cuando se solicitase la revocación del cargo de representantes, ya que la revocación es una sanción y no se debe privar a la persona designada de su derecho a ser oída.

Artículo 675

Anterior	Vigente
<i>En los procedimientos ante el Jurado se observarán las normas siguientes:</i> <i>I. El Presidente de la Junta y los Presidentes de las Juntas Especiales deberán denunciar ante el Jurado las faltas de que tengan conocimiento;</i> <i>II. Las personas que tengan interés en el negocio podrán asimismo denunciar las faltas de que tengan conocimiento;</i> <i>III. Se pondrán los hechos denunciados en conocimiento del acusado y se le oirá en defensa por sí, por persona de su confianza, o por ambos;</i> <i>IV. El Jurado tendrá las más amplias facultades para investigar los hechos, debiendo citar al acusado para la práctica de las diligencias;</i> <i>V. El acusado podrá ofrecer las pruebas que juzgue conveniente; y</i> <i>VI. Terminada la recepción de las pruebas, el Jurado escuchará los alegatos y dictará resolución, comunicándola, si fuese condenatoria, a la Autoridad a la que corresponda decretar la destitución.</i>	Se deroga.

Comentario

El jurado de responsabilidades es un verdadero tribunal, materialmente jurisdiccional, que realiza un proceso en el que hay ofrecimiento y desahogo de pruebas, alegatos y una resolución que, por provenir formalmente de una autoridad administrativa, es objeto de impugnación mediante el juicio de amparo indirecto ante el juez de distrito en materia administrativa. (Véase el artículo 107, fracción VII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, CPEUM.)

CAPÍTULO II

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES EN LA COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS Y EN LAS COMISIONES CONSULTIVAS

Artículo 676. Son aplicables a la elección de representantes de los trabajadores y de los patrones en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, las disposiciones contenidas en el Capítulo anterior, con las modalidades de los Artículos siguientes.

Comentario

Véanse los artículos 648 a 675 y los comentarios correspondientes.

Artículo 677

Anterior	Vigente
<i>El día quince de mayo del año impar que corresponda, el Secretario del Trabajo y Previsión Social convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes. La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación y en los periódicos de mayor circulación que se juzgue conveniente.</i>	<i>El día quince de mayo del año impar que corresponda, el Secretario del Trabajo y Previsión Social convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes.</i>

Comentario

Lo que cambia, en relación con los representantes de las juntas, es la fecha de la convocatoria, que en el supuesto de integración de las comisiones de los salarios mínimos es en mayo, en tanto que la celebración de la convención es en junio.

Artículo 678. La convocatoria contendrá:

- I. La determinación del número de representantes que deba elegirse para integrar la Comisión Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 554 fracción II;
- II. La distribución del número de representantes que se haya determinado entre las distintas actividades económicas según su importancia;
- III. Las autoridades ante las que deban presentarse los padrones y credenciales;
- IV. El lugar y la fecha de presentación de los documentos a que se refiere la fracción anterior; y

V. El local y la hora en que deban celebrarse las convenciones.

Artículo 679. Las Convenciones se celebrarán el día 25 del mes de junio del año impar que corresponda, en la Capital de la República.

Artículo 680

Anterior	Vigente
<i>Para la elección de representantes en la Comisión Nacional se celebrarán una Convención de trabajadores y otra de patrones por cada uno de los grupos en que se hubiesen distribuido las ramas de la actividad económica.</i>	<i>Para la elección de representantes en la Comisión Nacional se celebrarán una Convención de trabajadores y otra de patrones por cada uno de los grupos en que se hubiesen distribuido las ramas de la industria y las actividades económicas.</i>

Artículo 681. Tienen derecho a participar en la elección los sindicatos de trabajadores y de patrones y los patrones independientes. Los representantes ante la Comisión Nacional serán elegidos por la totalidad de los trabajadores sindicalizados y patrones de la República con derecho a voto.

Artículo 682. El Secretario del Trabajo y Previsión Social podrá delegar en las autoridades de las Entidades Federativas, total o parcialmente, las atribuciones que le corresponden en la certificación de padrones y credenciales y en el funcionamiento de las convenciones.

Comentario

Se consigna en este precepto una facultad discrecional para delegar funciones en las entidades federativas.

Artículo 682-A. Las Comisiones consultivas serán creadas por resolución del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional, que será publicada en el Diario Oficial de la Federación y contendrá:

- I. La materia objeto de la Comisión Consultiva;
- II. La duración de sus trabajos;
- III. El número de representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Comisión Consultiva, los que serán designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Comisión Nacional;
- IV. El término para la designación de representantes, los requisitos que deberán cumplir en cada caso y el lugar que se determine para la notificación de las designaciones; y
- V. El lugar y fecha en el que se iniciarán formalmente los trabajos de la Comisión Consultiva.

CAPÍTULO III

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES EN LA COMISIÓN NACIONAL PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS

Artículo 683. En la elección de representantes de los trabajadores y de los patrones en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, se observarán las disposiciones contenidas en los dos capítulos anteriores, con la modalidad del artículo siguiente.

Artículo 684. La convocatoria para la determinación o revisión del porcentaje de utilidades, contendrá:

- I.** La determinación del número de representantes que deba elegirse para integrar la Comisión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 579, fracción II, así como la distribución de las ramas de la industria y de las actividades, según su importancia, entre el número de representantes que se hubiese determinado;
- II.** El lugar y la fecha de presentación de los padrones y credenciales; y
- III.** El lugar, fecha y hora en que deban celebrarse las convenciones.

Comentario

Véanse los artículos 648 a 675, y los comentarios correspondientes.

TÍTULO TRECE BIS

Comentario

“Mas vale un mal arreglo que un buen pleito”, dice la sabiduría popular; sin embargo, la conciliación profesional o como medio alternativo no ha funcionado con eficacia en nuestro país. Con esta reforma hacemos votos por su eficacia, aunque la tomamos como un “grano de sal”, pues de no resolverse la inmensa mayoría de nuevos casos y reclamaciones el rezago y fracaso son muy probables.

CAPÍTULO I DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN PREJUDICIAL

Artículo 684-A. Las disposiciones de este Título rigen la tramitación de la instancia conciliatoria previa a la de los conflictos ante los Tribunales, salvo que tengan una tramitación especial en esta Ley.

Artículo 684-B. Antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en esta Ley.

Artículo 684-C. La solicitud de conciliación deberá contener los siguientes datos:

I. Nombre, CURP, identificación oficial del solicitante y domicilio dentro del lugar de residencia del Centro de Conciliación al que acuda, para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial; el Centro facilitará los elementos y el personal capacitado a fin de asignarle un buzón electrónico al solicitante. En caso de que el solicitante no cuente con identificación oficial, podrá ser identificado por otros medios de que disponga el Centro;

II. Nombre de la persona, sindicato o empresa a quien se citará para la conciliación prejudicial;

III. Domicilio para notificar a la persona, sindicato o empresa a quien se citará, y

IV. Objeto de la cita a la contraparte.

Si el solicitante es el trabajador e ignora el nombre de su patrón o empresa de la cual se solicita la conciliación, bastará con señalar el domicilio donde prestó sus servicios.

Los elementos aportados por las partes no podrán constituir prueba o indicio en ningún procedimiento administrativo o judicial. La información aportada por las partes en el procedimiento de conciliación, no podrá comunicarse a persona o autoridad alguna, a excepción de la constancia de no conciliación y, en su caso, el convenio de conciliación que se celebre, en cuyo supuesto el Centro de Conciliación deberá remitir en forma electrónica al Tribunal que corresponda los documentos referidos, mismos que deberán contener los nombres y domicilios aportados por las partes, acompañando las constancias relativas a la notificación de la parte citada que haya realizado la Autoridad Conciliadora y los buzones electrónicos asignados.

El tratamiento de los datos proporcionados por los interesados estará sujeto a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

El solicitante será notificado de la fecha y hora para la celebración de la audiencia de conciliación o del acuerdo de incompetencia, al momento de presentar su solicitud. Para agilizar el procedimiento de conciliación, el solicitante podrá auxiliar al Centro de Conciliación para llevar a cabo la notificación de la audiencia de conciliación a la persona, sindicato o empresa que se citará.

Artículo 684-D. El procedimiento de conciliación a que se refiere el presente título no deberá exceder de cuarenta y cinco días naturales. La Autoridad Conciliadora tomará las medidas conducentes para que sus actuaciones se ajusten a dicho plazo.

A efecto de que el personal encargado de realizar las notificaciones, actúe con eficiencia, eficacia e imparcialidad en el desempeño de sus funciones, la Autoridad Conciliadora definirá rutas de notificación con base en la ubicación y proximidad geográfica de los domicilios a los que deberán acudir, así como acorde con la urgencia de las notificaciones a efectuar; la asignación de las rutas se hará diariamente y de forma aleatoria.

Artículo 684-E. El procedimiento de conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes:

I. Se iniciará con la presentación de la solicitud de conciliación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o al Centro de Conciliación local que corresponda, firmada por el solicitante, a la que se le agregará copia de la identificación oficial a que hace referencia en la fracción I del artículo 684-C; tratándose de empresas o sindicatos será suscrito por su representante legal;

II. Los Centros de Conciliación podrán recibir las solicitudes de conciliación por comparecencia personal de los interesados, por escrito debidamente firmado, o en su caso, por vía electrónica mediante el sistema informático que para tal efecto se implemente;

III. Los Centros de Conciliación auxiliarán a los interesados que así lo soliciten para elaborar su petición. Deberán proporcionar asesoría jurídica de manera gratuita sobre sus derechos y los plazos de prescripción de los mismos, así como respecto de los procedimientos de conciliación y jurisdiccionales para solucionar los conflictos laborales;

IV. Al momento en que reciba la solicitud, la autoridad conciliatoria señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes. El citatorio se notificará personalmente al patrón cuando menos con cinco días de anticipación a la audiencia, apercibiéndole que de no comparecer por sí o por conducto de su representante legal, o bien por medio de apoderado con facultades suficientes, se le impondrá una multa entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización, y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio;

V. Al recibir la solicitud de conciliación, la autoridad conciliadora le asignará un número de identificación único y un buzón electrónico al interesado, que será creado para comunicaciones en lo que hace al procedimiento de conciliación prejudicial. Finalmente, designará por turno una sala de conciliación.

En caso de no ser competente, la Autoridad Conciliadora deberá remitir la solicitud al Centro de Conciliación competente vía electrónica, dentro de las veinticuatro horas siguientes de recibida la solicitud, lo cual deberá notificar al solicitante para que acuda ante ella a continuar el procedimiento. La Autoridad Conciliadora se pronunciará respecto de la personalidad cuando se trate de solicitudes de personas morales;

VI. Si la solicitud de conciliación se presenta personalmente por ambas partes, la autoridad conciliadora les notificará de inmediato, fecha y hora de la audiencia de conciliación, misma que deberá celebrarse dentro de plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de presentación de la solicitud, sin menoscabo de que ésta pueda celebrarse en ese momento;

VII. El trabajador solicitante de la instancia conciliatoria deberá acudir personalmente a la audiencia. Podrá asistir acompañado por una persona de su confianza, pero no se reconocerá a ésta como apoderado, por tratarse de un procedimiento de conciliación y no de un juicio; no obstante, el trabajador también podrá ser asistido por un licenciado en derecho, abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo. El patrón deberá asistir personalmente o por conducto de representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre;

VIII. Si las partes acuden a la audiencia, la Autoridad Conciliadora deberá requerirles para que se identifiquen con cualquier documento oficial y, en su caso, verificar que la persona que comparezca en representación de la persona moral acredite su personalidad.

También se le asignará a la parte citada, un buzón electrónico para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial; hecho lo anterior formulará una propuesta de contenido y alcances de un arreglo conciliatorio, planteando opciones de solución justas y equitativas que a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia; de estar de acuerdo las partes, celebrarán convenio por escrito, que deberá ratificarse en ese acto, entregándose copia autorizada de éste.

De no llegar a un acuerdo, la Autoridad Conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. No obstante, las partes de común acuerdo, podrán solicitar se fije nueva audiencia de conciliación, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes;

IX. Cuando alguna de las partes o ambas no comparezcan a la audiencia de conciliación por causa justificada, no obstante estar debidamente notificados, se señalará nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia, misma que deberá realizarse dentro de los cinco

días siguientes. La parte que acuda será notificada en ese acto, la contraparte que no acuda lo será por el boletín del Centro y, en su caso, por buzón electrónico;

X. Si a la audiencia de conciliación sólo comparece el solicitante, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. Si sólo comparece el citado, se archivará el expediente por falta de interés del solicitante. En ambos casos se reanudarán los plazos de prescripción a partir del día siguiente a la fecha de la audiencia, dejando a salvo los derechos del trabajador para solicitar nuevamente la conciliación;

XI. En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, no obstante haberlo intentado, la Autoridad Conciliadora dará por terminada la instancia y emitirá constancia dejando a salvo los derechos del solicitante de la conciliación para promover juicio ante el Tribunal competente;

XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio;

XIII. Una vez que se celebre el convenio ante los Centros de Conciliación, adquirirá la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece esta Ley, ante el Tribunal competente, y

XIV. Al celebrar convenio, las Autoridades Conciliadoras entregarán copia certificada del mismo para cada una de las partes, asimismo también se les entregará copia certificada de las actas donde conste el cumplimiento del convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando así lo requiera el solicitante, el Centro de Conciliación podrá fijar la Audiencia de Conciliación dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, para lo cual le proporcionará el citatorio a la audiencia con el fin de que el solicitante se haga cargo de entregarlo directamente a la persona o personas citadas. En este caso, de presentarse ambas partes a la audiencia de conciliación, se procederá a su celebración. Si el solicitante no se presenta a la audiencia, se archivará el asunto por falta de interés, sin emisión de la constancia de haber agotado la conciliación, salvo que justifique su inasistencia, a juicio del conciliador. Si se presenta solamente el solicitante de la conciliación, se señalará nueva fecha y hora para la audiencia de conciliación dentro de los siguientes quince días, ajustándose a las reglas del procedimiento previstas en las fracciones IV y de la VI a la XIV del presente artículo; en dicha audiencia de conciliación, el Centro de Conciliación procederá a geolocalizar el domicilio de la parte citada con auxilio del solicitante; en caso de no poderlo geolocalizar, el Centro de Conciliación fijará una cita para que, acompañado del interesado, se proceda a realizar la citación correspondiente.

La Autoridad Conciliadora es responsable de que el convenio que se celebre cumpla con los requisitos y prestaciones que esta Ley establece, aplicables al caso concreto. Si las partes dan cumplimiento voluntario al convenio celebrado, certificará dicha circunstancia, dando fe de que el trabajador recibe completo y personalmente el pago pactado en el convenio.

En caso de que las partes establezcan pagos diferidos, en una o más parcialidades a cubrir en fecha diversa a la celebración del convenio, deberá fijarse una pena convencional para el caso de incumplimiento, ésta consistirá en una cantidad no menor al salario diario del trabajador por cada día que transcurra sin que se dé cumplimiento cabal al convenio.

CAPÍTULO II

DE LOS CONCILIADORES

Artículo 684-F. El conciliador tendrá las siguientes atribuciones y obligaciones:

- I.** Emitir el citatorio a la audiencia de conciliación, de conformidad con lo dispuesto en esta Ley;
- II.** Aprobar o desestimar, según sea el caso, las causas de justificación para la inasistencia a la audiencia de conciliación, con base en los elementos que se le aporten;
- III.** Comunicar a las partes el objeto, alcance y límites de la conciliación;
- IV.** Exhortar a las partes para que presenten fórmulas de arreglo;
- V.** Evaluar las solicitudes de los interesados con el fin de determinar la forma más adecuada para formular propuestas de arreglo, sin que ello implique la imposición de acuerdos;
- VI.** Redactar, revisar y sancionar los acuerdos o convenios a que lleguen las partes;
- VII.** Elaborar el acta en la que se certificará la celebración de audiencias de conciliación y dar fe, en su caso, de la entrega al trabajador de las cantidades o prestaciones convenidas;
- VIII.** Expedir las actas de las audiencias de conciliación a su cargo, autorizar los convenios a que lleguen las partes, y las constancias de no conciliación en aquellos casos que ésta no fuere posible. Expedir las copias certificadas de los convenios y las actas de su cumplimiento;
- IX.** Cuidar y verificar que en los acuerdos a que lleguen las partes no se vulneren los derechos de los trabajadores. Lo anterior sin perjuicio de que busque la potencialización con perspectiva de derechos sociales;
- X.** Vigilar que los procesos de conciliación en que intervenga, no se afecten derechos de terceros y disposiciones de orden público, y
- XI.** Las demás que establezca la presente Ley y demás normatividad aplicable.

Artículo 684-G. Para desempeñar el cargo de conciliador se deben cubrir los siguientes requisitos:

- I.** Gozar del pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles;
- II.** Tener preferentemente experiencia de por lo menos tres años en áreas del derecho del trabajo o especialización en las actividades que se vinculen con las atribuciones del Centro de Conciliación que corresponda;
- III.** Contar con título profesional a nivel licenciatura en una carrera afín a la función del Centro;
- IV.** Tener preferentemente certificación en conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias;
- V.** Tener conocimiento sobre derechos humanos y perspectiva de género;
- VI.** Aprobar el procedimiento de selección que se establezca para tal efecto, y

VII. No estar inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

Artículo 684-H. Los conciliadores en el desempeño de sus atribuciones tendrán las siguientes obligaciones especiales:

- I.** Salvaguardar los derechos irrenunciables del trabajador;
- II.** Observar los principios de conciliación, imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad, y confidencialidad;
- III.** Tratar con la debida equidad y respeto a los interesados, procurando que todas las conciliaciones que se realicen concluyan en arreglos satisfactorios para los mismos respetando los derechos de las partes;
- IV.** Cumplir con programas de capacitación y actualización para la renovación de la certificación;
- V.** Abstenerse de fungir como testigos, representantes jurídicos o abogados de los asuntos relativos a los mecanismos alternativos en los que participen posteriormente en juicio;
- VI.** Ser proactivo para lograr la conciliación entre las partes, y
- VII.** Procurar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como el trabajo digno y decente.

Artículo 684-I. El conciliador tendrá fe pública para certificar:

- I.** Los instrumentos con los que las partes acrediten la personalidad e identidad con que comparecen a la audiencia, para efecto de conservar una copia en el expediente respectivo;
- II.** Todo lo que asiente en las actuaciones del procedimiento de conciliación y, en su caso, los convenios a los que lleguen las partes, y
- III.** Las copias de los convenios que ante su presencia se celebren.

Artículo 684-J. Los conciliadores y el personal de las Autoridades Conciliadoras no podrán ser llamados a comparecer como testigos en los procedimientos ante los Tribunales.

CAPÍTULO III

DEL PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE CONCILIADORES

Artículo 684-K. El presente capítulo establece las disposiciones relativas al procedimiento de selección para la designación de los conciliadores de los Centros de Conciliación.

Artículo 684-L. El procedimiento y los criterios de selección de los conciliadores tienen como fin, garantizar la autonomía de su actuación y el cumplimiento de los principios que rigen la conciliación laboral, así como acreditar su idoneidad a partir de la valoración de las competencias requeridas para el desempeño de sus funciones, con base en la aplicación de instrumentos técnicos, confiables y pertinentes.

Artículo 684-M. El procedimiento de selección de los conciliadores deberá garantizar que los aspirantes cuenten con las destrezas, habilidades y competencias siguientes:

- a)** Conocimientos generales de derecho y específicos en materia laboral;
- b)** Análisis y resolución de controversias;
- c)** Gestión del conflicto, y
- d)** Aptitudes en la función conciliatoria.

Artículo 684-N. El procedimiento de selección se llevará a cabo a través de concurso, cuya convocatoria deberán ser públicas y abiertas.

Las convocatorias deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación o en los órganos oficiales de difusión de las entidades federativas y en el portal de Internet del Centro de Conciliación, en el que deberá estar publicado de manera permanente mientras se desarrolle el concurso.

Artículo 684-O. El Órgano de Gobierno del Centro de Conciliación, a propuesta del titular de ésta, aprobará la emisión de la convocatoria, que deberá contener:

- I.** El número de publicación;
- II.** El número de plazas sujetas a concurso;
- III.** El lugar y las fechas que comprenderán las etapas del procedimiento;
- IV.** Los documentos que deberán acompañarse a la solicitud de inscripción al procedimiento, que serán:
 - a)** Formato de inscripción, que se pondrá a disposición en las instalaciones del Centro de Conciliación y en su portal de Internet;
 - b)** Currículum vitae actualizado del aspirante, acompañado con los documentos que soporten la información;
 - c)** Copia certificada del acta de nacimiento;
 - d)** Copia del Título y de la cédula profesional;
 - e)** Escrito en el que, bajo protesta de decir verdad, manifieste encontrarse en pleno goce de sus derechos, y
 - f)** Comprobante de domicilio.

V. El material de apoyo que podrán consultar los participantes en las distintas fases, y

VI. El formato de Conocimiento y Aceptación de las Bases y Lineamientos del Concurso de Selección, en el que el solicitante manifieste que es sabedor de los requisitos de la inscripción, las reglas del procedimiento y su conformidad con ellos.

Artículo 684-P. Para participar en el procedimiento de selección de conciliadores, deberán cumplirse con los requisitos que establece esta Ley. Las Autoridades Conciliadoras elaborarán la lista de los participantes, a los que les asignará un folio de referencia, que será el único medio para identificar a los aspirantes en la etapa de evaluación del procedimiento.

Artículo 684-Q. Los participantes tendrán derecho a:

- I.** Concursar en igualdad de condiciones;
- II.** Contar con el lugar, equipo y tiempo necesarios para la presentación de los exámenes, y
- III.** Conocer los resultados del concurso en las publicaciones que realice el Centro de Conciliación.

Artículo 684-R. El Centro de Conciliación garantizará el cumplimiento de los principios de legalidad, imparcialidad, calidad, objetividad, certeza, equidad, competencia por mérito, publicidad y transparencia, en los procedimientos de selección de conciliadores, para lo cual deberá establecer en la convocatoria lo siguiente:

- I.** Las obligaciones específicas de los participantes durante el concurso y las causales de descalificación o eliminación del mismo;
- II.** Las reglas del concurso, que deberán incluir el trámite de inscripción o registro, la forma y criterios de evaluación, la ponderación de cada área de competencia a evaluar y su impacto en la calificación final, las calificaciones mínimas aprobatorias y la publicación de resultados. Las reglas deberán contemplar que el desarrollo del examen será público;
- III.** La integración del comité de evaluación y selección que llevará a cabo el concurso, y
- IV.** Los lineamientos del proceso de selección de conciliadores, los que contendrán los criterios técnicos de evaluación, la integración de cada instrumento, sus escalas de desempeño y las formalidades para su aplicación.

Artículo 684-S. El Órgano de Gobierno del Centro de Conciliación contará con las siguientes atribuciones en lo que se refiere al procedimiento de selección de conciliadores:

- I.** Aprobar la emisión de las convocatorias para el procedimiento de selección de conciliadores a propuesta del titular del Centro de Conciliación;
- II.** Aprobar la propuesta para la calendarización y sedes para llevar a cabo las etapas del concurso que presente el Titular del Centro de Conciliación y autorizar algún cambio en las mismas, cuando éste sea debidamente justificado u obedezca a causas de fuerza mayor, y
- III.** Aprobar, a propuesta de dicho Titular, los Lineamientos del proceso de selección de conciliadores públicos en materia laboral.

Artículo 684-T. Los resultados del concurso se publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en los órganos oficiales de difusión de las entidades federativas, así como en la página oficial del Centro de Conciliación que corresponda.

Artículo 684-U. Una vez hecha la publicación a que se refiere el artículo que antecede, el Titular del Centro de Conciliación llevará a cabo la designación de acuerdo con el número de plazas sujetas a concurso. El nombramiento de los conciliadores tendrá una vigencia de tres años y podrá ratificarse por periodos sucesivos de la misma duración. El Centro de Conciliación establecerá el

procedimiento para tales efectos, que deberá atender criterios objetivos de desempeño, honestidad, profesionalismo y la actualización profesional del Conciliador. Dicha evaluación se realizará a través de instrumentos públicos, técnicos y objetivos.

TÍTULO CATORCE

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS PROCESALES

Artículo 685

Anterior	Vigente
<i>El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.</i> <i>Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.</i>	<i>El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.</i> <i>Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. El juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.</i> <i>Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, el Tribunal, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea oscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.</i>

Comentario

El objetivo del proceso es hacer justicia, y en busca de ella el nuevo Derecho Procesal del trabajo pone en práctica una serie de principios jurídicos, como publicidad, oralidad, dispositividad de economía procesal, concentración, sencillez del proceso y, en forma muy especial, en atención a la naturaleza del Derecho del Trabajo, la ley consigna la suplencia de la queja.

La justicia laboral debe ser gratuita, pronta y expedita, para satisfacer lo ordenado por el artículo 17 constitucional: *Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.*

El cambio de este artículo consiste en que ahora el proceso del Derecho del Trabajo será también conciliatorio, además de oral.

DEMANDA LABORAL, CUANDO NO PROCEDE TENER POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO LA. • PRUEBA PERICIAL MÉDICA EN MATERIA LABORAL. CUANDO EL AMPARO SE CONCEDE POR FALTA DE IDENTIFICACIÓN DE UNO DE LOS PERITOS, TAMBIÉN DEBE OTORGARSE PARA QUE, DE SER NECESARIO, SE IDENTIFIQUEN PREVIAMENTE LOS OTROS, A FIN DE EVITAR DILACIONES INNECESARIAS EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 17 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL. • PERSONALIDAD. PARA EL ACREDITAMIENTO DE APODERADO DE PERSONA MORAL

EN LOS JUICIOS LABORALES SÓLO DEBEN TOMARSE EN CUENTA LAS REGLAS QUE ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La razón por la que se ha pensado en publicar textos y comentarios de la ley que parcialmente quedó modificada a partir del 2 de mayo de 2019, pero que quedó vigente para todos los procedimientos y juicios anteriores a dicha publicación y algunos posteriores, aunque anteriores a la creación de los tribunales de trabajo, es que el autor considera que hay más de 700 mil juicios que se tendrán que tramitar conforme a la legislación anterior al 2 de mayo de 2019 y a la creación de los tribunales de trabajo, es decir, la creación de los jueces.

Los principios que adiciona la reforma son: intermediación, immediatez –que gramaticalmente son sinónimos, aunque habrá que esperar si el Poder Judicial Federal aclara que jurídicamente son diferentes–, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Además, obliga a los tribunales a garantizar el cumplimiento de los 12 principios y faculta al juez para atender otro principio que llama de realidad sobre los elementos (¿partes integrantes?) formales que lo contradigan, entre otros galimatías. El tiempo se encargará de confirmar si los juicios y procesos serán más largos o no, a pesar de la modernidad electrónica.

Finalmente, parece intentar un sistema de *litis abierta*, disuasiva en la creación de empleos y que, además, es el germen de un futuro rezago judicial, al entrar en vigor esta reforma, en mi opinión, recordando a Eduardo Pallares.

Artículo 685 Bis. Las partes tendrán derecho a que se garantice su debida defensa y representación; en consecuencia, podrán estar asistidos por un apoderado legal quien deberá ser Licenciado en Derecho o abogado titulado con cédula profesional. Cuando el Tribunal advierta que exista una manifiesta y sistemática incapacidad técnica del apoderado legal, prevendrá a la parte afectada para que designe otro, contando con tres días naturales para hacerlo. Los trabajadores o sus beneficiarios tendrán derecho a que les sea asignado un abogado de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo competente o de la Defensoría Pública que asuma su representación jurídica.

Artículo 685 Ter. Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;

II. Designación de beneficiarios por muerte;

III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo;

IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con:

a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva;

b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y

c) Trabajo infantil.

Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos;

V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y

VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

Artículo 686. El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.

Los Tribunales ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley.

Comentario

Se entiende por procedimientos paraprocesales los actos en que los tribunales (en lugar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje) tienen competencia para intervenir a solicitud de las partes o bien de oficio, sin que medie conflicto alguno.

Durante el procedimiento, los tribunales pueden, en cumplimiento de sus funciones, realizar aclaraciones o subsanar irregularidades, pero una vez que han dictado una resolución, ésta es inmodificable por la misma autoridad.

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, NO DEBEN REVOCAR SUS PROPIAS DETERMINACIONES. • CONFLICTO ECONÓMICO, REGULARIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE UN, POR LA JUNTA. NO IMPLICA REVOCACIÓN DE ACUERDO ANTERIOR. • EMPLAZAMIENTO AL JUICIO LABORAL. ES ILEGAL LA DETERMINACIÓN DE LA JUNTA QUE ORDENA ARCHIVAR EL EXPEDIENTE, DESECHA O NO DA TRÁMITE A LA DEMANDA, O BIEN, APERCIBE AL ACTOR DE TENERLA POR NO INTERPUESTA EN CASO DE QUE EL DOMICILIO SEÑALADO PARA EMPLAZAR AL DEMANDADO RESULTE FALSO O INEXACTO Y NO EMPLEA LOS MEDIOS LEGALES A SU ALCANCE PARA EFECTUARLO.

Artículo 687. En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

Comentario

Esta libertad que se da a las partes, y la falta absoluta de exigencia de formas, tiende a satisfacer los principios de economía y sencillez del proceso.

Artículo 688

Anterior	Vigente
Las autoridades administrativas y las judiciales están obligadas, en la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje; si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las Leyes aplicables al caso. Las Juntas se auxiliarán entre sí en el ejercicio de sus funciones.	Las autoridades administrativas están obligadas, en la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a los Tribunales, si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las Leyes aplicables al caso.

Comentario

La justicia debe ser pronta y expedita, y con tal fin toda autoridad tiene la obligación de auxiliar a los tribunales (ya no a las Juntas de Conciliación y Arbitraje).

CAPÍTULO II

DE LA CAPACIDAD, PERSONALIDAD Y LEGITIMACIÓN

Artículo 689. Son partes en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones.

PERSONAS MORALES, REPRESENTACIÓN EN JUICIO DE LAS. • PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. EL JUEZ DE DISTRITO PUEDE EXAMINAR ARGUMENTOS QUE EL TRABAJADOR NO PLANTEÓ AL PROMOVER EL INCIDENTE RELATIVO.

Artículo 690

Anterior	Vigente
Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta. Los terceros interesados en un juicio podrán comparecer o ser llamados a éste hasta antes de la celebración de la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, para manifestar lo que a su derecho convenga. La Junta, con suspensión del procedimiento y citación de las partes, dictará acuerdo señalando día y hora para la celebración de la audiencia respectiva, la que deberá celebrarse dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de la comparecencia o llamamiento del tercero, notificando personalmente al mismo el acuerdo señalado con cinco días hábiles de anticipación.	Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por el Tribunal. Los terceros interesados en un juicio podrán comparecer o ser llamados a éste hasta antes de la celebración de la audiencia preliminar en el caso del procedimiento individual ordinario y de juicio en los demás casos, para manifestar por escrito lo que a su derecho convenga. El Tribunal, sin suspensión del procedimiento dictará el acuerdo respectivo, a fin de que se corra traslado al tercero interesado con los escritos de demanda y su contestación para que dentro de los diez días siguientes a la fecha en que sea notificado personalmente, presente el escrito en el que manifieste lo que a su derecho convenga; en dicho escrito además de acreditar su personalidad deberá ofrecer las pruebas que a su interés corresponda. Los terceros interesados que comparezcan o sean llamados al procedimiento ordinario previsto en el capítulo XVII del presente Título de esta Ley, se sujetarán a lo establecido en dicho procedimiento. La parte que solicite se llame a un tercero interesado, deberá expresar el motivo y circunstancia por el cual debe llamarse a juicio y demostrar las razones por las que le atribuye tal carácter.

Comentario

Estas personas procesalmente se denominan *tercero interesado*.

Se precisa que los terceros interesados pueden comparecer o ser llamados a juicio antes de la audiencia, ofrecimiento y admisión de pruebas. Es decir, hay que tener cuidado en que antes de que se cierre y fije la *litis* se llame o comparezcan como terceros quienes deban hacerlo.

TERCERO INTERESADO, AUTO QUE DECLARA NO HABER LUGAR A LLAMAR AL (VIOLACIÓN PROCESAL). TERCERO INTERESADO, EFECTOS JURÍDICOS QUE PRODUCE EL JUICIO RESPECTO AL. • DENUNCIA DEL JUICIO A TERCEROS. EL AUTO O RESOLUCIÓN QUE NIEGA SU ADMISIÓN, ES UN ACTO DE IMPOSIBLE REPARACIÓN, CONTRA EL QUE PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO. • PROYECTO DE CRITERIOS EN MATERIA DE DEMOSTRACIÓN DE LA CALIDAD DE ABOGADO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL Y DEL LLAMAMIENTO A TERCERO INTERESADO.

Artículo 691. Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna; pero, en caso de no estar asesorados en juicio, el Tribunal solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante cuando no lo tuvieren.

Lo previsto en el párrafo anterior se aplicará también tratándose de presuntos beneficiarios de algún trabajador fallecido.

Comentario

La finalidad de este precepto es tutelar al menor en la defensa de sus derechos. Ahora, en lugar de “la Junta”, la responsabilidad corre a cargo del tribunal. La ley presenta los supuestos siguientes:

1. Con el menor de 18 años el tribunal solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo (Profedet).
2. Respecto del menor de 16 años, la Procuraduría, de oficio, le nombrará un representante.

Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

1. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante el Tribunal;

II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;

III. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.

Comentario

Para poder litigar, las partes deben ser abogados o asesores legales que acrediten tener el título de licenciado en Derecho con cédula profesional o que cuenten con una carta de pasante vigente, expedida por la autoridad competente. Por otro lado, se permite autorizar a otras personas para ver notificaciones y recibir documentos; pero no pueden comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna. (Consúltase la tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, SCJN, invocada en el artículo 689.)

El único cambio de la reforma fue la sustitución de “la Junta” por “el Tribunal”.

GERENTE, QUIEN TIENE EL NOMBRAMIENTO DE, ES REPRESENTANTE DEL PATRÓN. • PODER GENERAL PARA PLEITOS Y COBRANZAS, ACTOS DE ADMINISTRACIÓN Y RIGUROSO DOMINIO, CON CLÁUSULA ESPECIAL PARA ABSOLVER POSICIONES, OTORGADO POR EL PROPIETARIO DE LA FUENTE DE TRABAJO. FACULTA AL APODERADO PARA DESAHOGAR LA DILIGENCIA CONFESIONAL A CARGO DE ÉSTE. • PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI SE PRETENDE ACREDITAR EN LOS TÉRMINOS DE LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 692 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CON CARTA PODER, EL NOMBRE DE LA PERSONA MORAL Y EL CARÁCTER CON QUE SE OTORGA DEBE CONSTAR EN ELLA, O BIEN DESPRENDERSE DE AUTOS. PERSONALIDAD. CARTA PODER EXPEDIDA EN EL EXTRANJERO, EXHIBIDA EN JUICIO LABORAL. NO REQUIERE LEGALIZACIÓN. • DESISTIMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. ES NECESARIA SU RATIFICACIÓN POR EL ACTOR CUANDO EL APODERADO CARECE DE FACULTADES EXPRESAS PARA ELLO. • PROYECTO DE CRITERIOS EN MATERIA DE DEMOSTRACIÓN DE LA CALIDAD DE ABOGADO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL Y DEL LLAMAMIENTO A TERCERO INTERESADO.

Artículo 693. Los Tribunales podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, federaciones y confederaciones sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.

Comentario

A pesar de la finalidad proteccionista de esta norma, el precepto rompe con el principio de seguridad jurídica al otorgar esta facultad discrecional tan amplia a los tribunales (como antes lo hacían las Juntas de Conciliación y Arbitraje).

PERSONALIDAD, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO CONTRA LAS RESOLUCIONES QUE TIENEN POR ACREDITADA LA.

Artículo 694. Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante los Tribunales del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.

Comentario

Con esta disposición sale sobrando el artículo 692.

El único cambio consiste en la sustitución de “las Juntas” por “los Tribunales”.

Artículo 695. Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.

Comentario

Véase el artículo 692.

Artículo 696. El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.

Comentario

La ley suple las posibles deficiencias del poder que otorgue el trabajador.

Anterior	Vigente
<i>Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.</i> <i>Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.</i> <i>El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial.</i>	<i>Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.</i> <i>Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia preliminar; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, el Tribunal lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.</i> <i>El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial.</i>

Comentario

Mediante esta norma se aplica el principio de economía procesal.

LITISCONSORCIO PASIVO EN MATERIA DE TRABAJO. SU CONFIGURACIÓN Y CONSECUENCIAS.

CAPÍTULO III

DE LAS COMPETENCIAS

Artículo 698

Anterior	Vigente
<i>Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.</i> <i>La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado A, fracción XXXI, de la Constitución Política y 527 de esta Ley.</i>	<i>Será competencia de los Tribunales de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de competencia Federal.</i> <i>El Tribunal Federal conocerá de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado A, fracción XXXI, de la Constitución Política y 527 de esta Ley.</i>

Comentario

Esta división de competencias se funda en el artículo 124 constitucional. (Véase el comentario al artículo 604.)

COMPETENCIA FEDERAL, CARÁCTER EXCEPCIONAL DE LA. • COMPETENCIA. SI SÓLO SE DEDUCE UNA ACCIÓN LABORAL POR DESPIDO INJUSTIFICADO, DEBE CONOCER UNA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, AUNQUE LA SEPARACIÓN PROVENGA DE UNA ORDEN ADMINISTRATIVA. TRABAJADORES MEXICANOS EN EL EXTRANJERO. CASOS EN QUE LA JUNTA ES INCOMPETENTE PARA CONOCER DEL JUICIO SEGUIDO POR. • COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, TRATÁNDOSE DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE TRABAJADORES MEXICANOS EN EL EXTRANJERO.

Artículo 699

Anterior	Vigente
<i>Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que antecede, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el</i>	<i>Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que antecede, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el</i>

conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la Junta Local, al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta Ley.

conocimiento de estas materias será de la competencia del Tribunal Federal, de acuerdo a su jurisdicción.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, el Tribunal, al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente al Tribunal Federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta Ley.

Comentario

La competencia que regula esta norma es por materia: todos los conflictos que versen sobre capacitación y adiestramiento y sobre seguridad e higiene competen al Tribunal Federal; si además la demanda señala otros aspectos de acuerdo con lo que establece el último párrafo de este precepto, el tribunal que debe conocer de ellos será el de la entidad federativa. Aunque con esta disposición se va en contra del principio de concentración. (Véase el comentario al artículo 604.)

Artículo 700

Anterior	Vigente
La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes: I. (Se deroga). II. En los conflictos individuales, el actor puede escoger entre: a) La Junta del lugar de celebración del contrato. b) La Junta del domicilio del demandado. c) La Junta del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será la Junta del último de ellos. III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento; IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;	La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes: I. (Se deroga). II. En los conflictos individuales, el actor puede escoger entre: a) El Tribunal del lugar de celebración del contrato. b) El Tribunal del domicilio de cualquiera de los demandados, y c) El Tribunal del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será el Tribunal del último de ellos. III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, será competente el Tribunal Federal; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, conocerá el Tribunal Local del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;

V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.

IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, el Tribunal Federal cuya adscripción sea la más cercana a su domicilio;

V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, el Tribunal del domicilio del demandado; y

VI. Cuando el demandado sea un sindicato, el Tribunal Federal o el Tribunal Local más cercano al domicilio del mismo, según corresponda a la naturaleza de la acción intentada.

Comentario

En materia laboral solo operan dos tipos de competencia: por materia y por territorio. (Véase el comentario al artículo 604.)

ZONAS FEDERALES, SERVICIOS PARTICULARES PRESTADOS EN ACTIVIDADES COMERCIALES.

Artículo 701. El Tribunal de oficio, deberá declararse incompetente en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de juicio, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si el Tribunal se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente al tribunal que estime competente; si éste al recibir el expediente, se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 705 bis de esta Ley.

Comentario

La incompetencia puede promoverse de oficio por los tribunales (ya no por las juntas), o por vía de excepción por las partes. (Véanse el artículo 703 y el comentario al artículo 604.)

Artículo 702. No se considerará excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.

RELACIÓN DE TRABAJO. UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES POR SÍ SOLO ES INSUFICIENTE PARA ACREDITAR EL VERDADERO VÍNCULO EXISTENTE, SI OBRAN EN EL JUICIO OTRAS PRUEBAS DE LAS QUE SE DESPRENDAN LOS ELEMENTOS DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA ECONÓMICA PARA RESOLVER LO CONDUCENTE. • RELACIÓN DE DISTINTA NATURALEZA A LA LABORAL. LO QUE DEBE ENTENDERSE POR TAL.

Artículo 703

Anterior	Vigente
Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria. La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el periodo de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.	Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria. La declinatoria podrá oponerse hasta la audiencia preliminar, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, el Tribunal después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.

Comentario

Con la separación del Derecho Laboral del civil desapareció la incompetencia por inhibitoria; esto se hizo con el fin de evitar el entorpecimiento y la dilación del procedimiento laboral, por lo que la única forma de promover incompetencia en materia del trabajo es a través de la declinatoria. (Véase el comentario al artículo 604.)

Artículo 704

Anterior	Vigente
Cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma Junta, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.	Cuando un Tribunal considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otro, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos al Tribunal que estime competente. Si éste al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es el Tribunal que debe continuar conociendo del conflicto.

COMPETENCIA, CUESTIONES DE SU DECISIÓN CORRESPONDE A LA AUTORIDAD Y NO A LAS PARTES. VIOLACIONES NO RECLAMADAS POR MEDIO DEL AMPARO DIRECTO. • COMPETENCIA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, EL AD NO ES EL MEDIO ADECUADO PARA IMPUGNAR LA CUESTIÓN DE.

Anterior	Vigente
Las competencias se decidirán: I. Por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Especiales de la misma, entre sí; II. Por el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de Juntas Especiales de la misma entidad federativa; y III. Por las instancias correspondientes del Poder Judicial de la Federación, cuando se suscite entre: a) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. b) Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. c) Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas. d) Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional.	Se deroga.

Comentario

Este artículo establecía, con toda precisión y casuísticamente, todas las posibilidades de conflicto competencial que se podían presentar tanto por razón de materia como de territorio.

Se había actualizado la redacción de la fracción III, pues ya no existe la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), sino que es, en todo caso, el Poder Judicial de la Federación (PJF), a través de los tribunales que la ley orgánica de dicho Poder señale como competentes.

Los tribunales competentes en el caso de la fracción iii son los tribunales colegiados.

Artículo 705 Bis. Las competencias se decidirán:

I. El Poder Judicial Local a través de su pleno u órgano análogo que corresponda de conformidad con su legislación cuando la competencia se suscite entre tribunales pertenecientes a dicho Poder Judicial local.

II. El Poder Judicial Federal a través del Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, cuando la controversia se suscite entre:

- a) Tribunales Federales y Locales;
- b) Tribunales Locales de diversas entidades federativas;
- c) Tribunales Locales y otro órgano jurisdiccional federal o de diversa entidad federativa;
- d) Tribunales Federales, y
- e) Tribunales Federales y otro órgano jurisdiccional.

Los conflictos competenciales de los Tribunales federales y locales, se substanciarán de conformidad con las leyes orgánicas correspondientes.

Artículo 706. Será nulo todo lo actuado ante el Tribunal incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928 fracción V de esta Ley o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el periodo de conciliación.

Comentario

El único cambio consiste en la sustitución de “la Junta” por “el Tribunal”.

Artículo 706 Bis. Con el propósito de facilitar el acceso a la justicia, los poderes judiciales locales o federal podrán autorizar el funcionamiento, en régimen de movilidad, de uno o más Tribunales conforme a las necesidades de los asuntos que deban conocer. Para esto dispondrá la instalación de la sede correspondiente durante un periodo determinado.

CAPÍTULO IV

DE LOS IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS

Artículo 707

Anterior	Vigente
Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando: I. Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes; II. Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes; III. Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio; IV. Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente; V. Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo; VI. Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes; VII. Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y VIII. Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes.	Se deroga.

Comentario

Con estas medidas se evitaban las dilaciones a que daría lugar la recusación.

Artículo 707 Bis. Los jueces y secretarios instructores se tendrán por forzosamente impedidos y tendrán el deber de excusarse en el conocimiento de los asuntos en los casos siguientes:

- I.** En asuntos en los que tenga interés directo o indirecto;
- II.** En asuntos que interesen a su cónyuge, concubino o concubina, o a sus parientes consanguíneos en línea recta sin limitación de grados, a los colaterales dentro del cuarto grado, y a los afines dentro del segundo;
- III.** Si entre el funcionario, su cónyuge, concubino o concubina, o sus hijos y alguno de los interesados, haya relación de intimidad nacida de algún acto civil o religioso;
- IV.** Si fuere pariente por consanguinidad o afinidad, del abogado o procurador de alguna de las partes, en los mismos grados a que se refiere la fracción II de este artículo;
- V.** Cuando él, su cónyuge o alguno de sus hijos sea heredero, legatario, donante, donatario, socio, acreedor, deudor, fiador, fiado, arrendador, arrendatario, principal, dependiente o comensal habitual de alguna de las partes, o administrador actual de sus bienes;
- VI.** Si ha hecho promesas o amenazas, o ha manifestado de otro modo su odio o afecto por alguna de las partes;
- VII.** Si asiste o ha asistido a convites que especialmente para él diere o costear alguna de las partes, después de comenzado el procedimiento, o si se tiene mucha familiaridad con alguno de ellos, o vive con él, en su compañía, o en una misma casa;
- VIII.** Cuando después de comenzado el procedimiento, haya admitido él, su cónyuge o alguno de sus hijos, dádivas o servicios de alguna de las partes;
- IX.** Si ha sido abogado o procurador, perito o testigo en el negocio de que se trate;
- X.** Si ha conocido del negocio como integrante del Tribunal, árbitro o asesor, resolviendo algún punto que afecte a la sustancia de la cuestión, en la misma instancia o en otra;
- XI.** Cuando él, su cónyuge o alguno de sus parientes consanguíneos en línea recta, sin limitación de grados, de los colaterales dentro del segundo, o de los afines en el primero, siga contra alguna de las partes, o no ha pasado un año de haber seguido un juicio civil, o una causa criminal, como acusador, querellante o denunciante, o se haya constituido parte civil en causa criminal seguida contra cualquiera de ellas;
- XII.** Cuando alguna de las partes o de sus abogados es o ha sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge, o de alguno de sus expresados parientes o se ha constituido parte civil en causa criminal seguida contra cualquiera de ellos, siempre que el Ministerio Público haya ejercitado la acción penal;
- XIII.** Cuando el funcionario de que se trate, su cónyuge o alguno de sus expresados parientes sea contrario a cualquiera de las partes en negocio administrativo que afecte a sus intereses;
- XIV.** Si él, su cónyuge o alguno de sus parientes sigue algún proceso civil o criminal en que sea integrante el Tribunal, agente del Ministerio Público, árbitro o arbitrador, alguna de las partes;
- XV.** Si es tutor o curador de alguno de los interesados, o no han pasado tres años de haberlo sido;

XVI. Cuando haya externado su opinión públicamente antes del fallo, y

XVII. Exista cualquier otro impedimento legal.

Comentario

Véase el comentario al artículo 604.

Artículo 707 Ter. Los juzgadores y secretarios instructores tendrán la obligación de excusarse inmediatamente que se avoquen al conocimiento de un negocio del que no deben conocer por impedimento, o dentro de las veinticuatro horas siguientes de que ocurra el hecho que lo origine o de que tengan conocimiento de él, expresando concretamente la causa o razón del impedimento.

Artículo 708

Anterior	Vigente
<i>Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas, y los auxiliares, no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos a que se refiere el artículo anterior. De no hacerlo incurrirán en la responsabilidad a que se refiere esta Ley.</i>	Se deroga.

Comentario

Correspondía a los representantes hacer valer las excusas que los incapacitaban para conocer del conflicto laboral. (Véase el comentario al artículo 604.)

Artículo 709. (Se deroga.)

Comentario

Este precepto regula tres supuestos:

1. La determinación de la autoridad competente, que debe conocer de las excusas.
2. El procedimiento por seguir, que puede asumir dos formas: un sumario en el que se decide de plano, y otro en el que se señala una audiencia para conocer de la excusa.
3. La sanción que se debe imponer al representante si la excusa resulta improcedente.

Véase el comentario al artículo 604.

Artículo 709-A. La recusación se interpondrá ante el Tribunal que conozca del asunto, expresándose con claridad y precisión la causa en que se funde. El Tribunal remitirá de inmediato el testimonio de las actuaciones respectivas a la autoridad competente para resolver, al pleno del superior jerárquico u órgano análogo que corresponda de conformidad con su legislación cuando la competencia sea del orden local y al Tribunal Colegiado de Circuito de corresponda, cuando se trate de competencia federal.

Artículo 709-B. La recusación solo podrá admitirse hasta antes de la calificación sobre la admisibilidad de las pruebas en la audiencia preliminar, o hasta antes del cierre de la instrucción cuando:

- I. Cambie el personal del Tribunal, y
- II. Ocurra un hecho superveniente que funde la causa.

Artículo 709-C. No se admitirá recusación:

- I. Al cumplimentar exhortos, ejecuciones y demás diligencias cuya práctica se encomiende por otros Tribunales;
- II. En los procedimientos a los que se refieren los artículos 982 al 991;
- III. En los demás en que no se asuma jurisdicción ni impliquen conocimiento de causa, y
- IV. En contra de los magistrados y jueces que conozcan de una recusación.

Comentario

Véase el comentario al artículo 604.

Artículo 709-D. Se desechará de plano toda recusación cuando:

- I. Sea extemporánea, y
- II. No se funde en alguna de las causas a que se refiere el artículo 707 bis de esta Ley, o anteriormente se haya declarado improcedente.

Artículo 709-E. La recusación se resolverá sin citación a la parte contraria y se tramitará en forma de incidente.

Artículo 709-F. En tanto se califica la recusación, se continuará con el procedimiento. Si se declara procedente, será nulo todo lo actuado a partir de la fecha en que se interpuso.

Artículo 709-G. En la recusación son admisibles todos los medios de prueba establecidos por este Título y además la confesión del funcionario recusado.

Artículo 709-H. La resolución será comunicada al recusado.

Si la recusación se declara procedente, terminará su intervención en el asunto de que se trate y remitirá los autos al Tribunal que corresponda.

Comentario

Véase el comentario al artículo 604.

Artículo 709-I. Cuando se declare improcedente, se impondrá al recusante una multa a favor del Fondo de Apoyo a la Administración de Justicia del Poder Judicial que corresponda, la cual no será inferior a 100 ni mayor a 500 Unidades de Medida y Actualización.

Comentario

Véase el comentario al artículo 604.

Artículo 709-J. Una vez interpuesta la recusación, la parte recusante no podrá alzarla en ningún tiempo, ni variar la causa.

Artículo 710

Anterior	Vigente
<i>Cuando alguna de las partes conozca que el representante del Gobierno, de los patrones o de los trabajadores ante la Junta o el Auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la fracción I del artículo anterior, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitará conforme al procedimiento señalado en la fracción III del citado precepto.</i> <i>Si se comprueba el impedimento se le substituirá en la siguiente forma:</i> a) El Presidente de la Junta por el Secretario General de mayor antigüedad; b) El Presidente de la Junta Especial por el Auxiliar de la propia Junta, y éste por el Secretario; c) El Presidente de la Junta Permanente de Conciliación por el Secretario de la misma; y d) Los representantes de los trabajadores y de los patrones por sus respectivos suplentes. <i>Independientemente de la sustitución, el funcionario impedido será sancionado, en los términos previstos en la fracción IV del artículo 709 de esta Ley.</i>	Se deroga.

Comentario

En apariencia había contradicción entre los artículos 708 y 710. El artículo 708 establecía: *Los representantes... no son recusables*. El artículo 710 preceptuaba: *Cuando alguna de las partes conozca que alguno de los representantes está impedido para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades... haciendo por escrito la denuncia...* Esta denuncia equivalía, materialmente, a una recusación.

Al interpretar los dos preceptos, el artículo 710 complementaba al artículo 708, y la ley quiere decir que la excusa debe ser de oficio, ya que en el supuesto de no hacerse valer de oficio el impedimento, las partes deben hacer la denuncia, que materialmente equivale a una recusación.

El problema que surgía aquí era el resultado de la incorrecta terminología que se empleaba, pues si el artículo 708 no aceptaba la recusación, el artículo 710 la permitía con el nombre de denuncia y prescribía el mismo procedimiento que para la excusa.

RECUSACIÓN DE UN MIEMBRO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, VIOLACIÓN AL PROCEDIMIENTO EN CASO DE.

Artículo 711. El procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la denuncia de impedimento.

Comentario

Es incorrecto que el procedimiento continúe, debido a que si hay un impedimento para que alguno de los representantes conozca del conflicto, su decisión puede estar viciada por tal impedimento.

CAPÍTULO V

DE LA ACTUACIÓN DE LOS TRIBUNALES

Artículo 712

Anterior	Vigente
<i>Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.</i> <i>La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.</i>	<i>Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social en donde labora o laboró, deberá precisar por lo menos en su escrito de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.</i> <i>La sola presentación de la demanda o de la instancia conciliatoria, en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.</i> <i>Si el demandado ya no tiene su domicilio donde se prestaron los servicios, el trabajador lo hará del conocimiento del Tribunal, para que ésta gire oficios a las dependencias que considere pertinente, para localizar el nuevo domicilio del demandado. El Tribunal deberá ordenar el desahogo de cualquier diligencia, entre las cuales podrá girar oficios a instituciones que cuenten con registro oficial de personas a fin de que se obtenga el nombre del demandado y su localización. Una vez obtenida la información necesaria, se realizará el emplazamiento.</i> <i>De no obtener la información que permita al Tribunal conocer el domicilio del demandado, se procederá a la notificación por edictos y en el sitio de Internet que para tal efecto establezca el Poder Judicial federal o local cuando se trate de personas cuyo domicilio se ignora, previo informe de una institución que cuente con registro oficial de personas. En este caso, el procedimiento seguirá su curso y se tendrá por perdido el derecho que debió ejercerse, sin perjuicio de que antes de la audiencia preliminar pueda la parte demandada ofrecer pruebas en contra para demostrar que el actor no era trabajador o patrón; que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados por la parte actora.</i> <i>En este caso, los edictos se publicarán por dos veces, con un lapso de tres días entre uno y otro, haciéndose saber que debe de presentarse el citado, dentro de un</i>

término que no será inferior a quince días ni excederá de sesenta días. Asimismo, se publicarán en el medio oficial de difusión del Tribunal, incluyendo su portal de Internet.

Comentario

Sin estos datos, sería imposible emplazar al patrón. (Véase el comentario al artículo 604.)

PATRÓN, EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACIÓN DE CONOCER LA CALIDAD JURÍDICA DE LA PERSONA DE SU.

Artículo 712 Bis. Los Tribunales tendrán una unidad receptora que proporcionará servicio durante los días señalados en el artículo 715 de esta Ley, y remitirán los escritos que reciba al Tribunal que corresponda, a más tardar al día siguiente.

Tratándose del procedimiento especial de huelga, la unidad receptora proporcionará dicho servicio todos los días del año.

Artículo 712 Ter. En la integración de los expedientes, los Tribunales garantizarán su fidelidad, integridad, reproducción, conservación y resguardo.

Comentario

Véase el comentario al artículo 604.

Artículo 713. En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo disposición en contrario de la Ley.

Comentario

Mediante esta exigencia, la ley logra poner en práctica los principios de oralidad y de inmediatez. (Véase el artículo 685.)

Artículo 714

Anterior	Vigente
<i>Las actuaciones de las Juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que esta Ley no disponga otra cosa.</i>	<i>Las actuaciones de los Tribunales, del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y de los Centros de Conciliación Locales deben practicarse en días y horas</i>

hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que esta Ley no disponga otra cosa.

Comentario

Por causa justificada, como la realización de actuaciones, se pueden habilitar los días y horas no hábiles. (Véanse el artículo 717 y el comentario al artículo 604.)

ACTUACIONES EN EL JUICIO LABORAL. DOCUMENTO QUE NO DEBE CONSIDERARSE COMO TAL.

Artículo 715

Anterior	Vigente
<i>Son días hábiles todos los del año con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquéllos en que la Junta suspenda sus labores.</i>	<i>Son días hábiles todos los del año con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquéllos en que las autoridades laborales señaladas en el artículo anterior suspendan sus labores.</i>

Comentario

Véase el comentario al artículo 604.

Artículo 716. Son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, salvo el procedimiento de huelga, en el que todos los días y horas son hábiles.

Artículo 717

Anterior	Vigente
<i>Los Presidentes de las Juntas, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente cuál es ésta, así como las diligencias que hayan de practicarse.</i>	<i>Los Tribunales, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación Locales pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente cuál es ésta, así como las diligencias que hayan de practicarse.</i>

Comentario

La habilitación de días y horas inhábiles es una facultad discrecional que la ley otorga a los tribunales y centros de conciliación. Su ejercicio debe justificarse con toda precisión. (Véase el comentario al artículo 604.)

Artículo 718. La audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderse y sin necesidad de habilitación expresa. En caso de que se suspenda deberá continuarse el siguiente día hábil; el Tribunal hará constar en autos la razón de la suspensión.

Comentario

En este supuesto, la continuación de la diligencia es obligatoria por ministerio de ley, esto es lo que obliga al tribunal (como antes se hacía con la junta) a motivar su suspensión. (Véase el comentario al artículo 604.)

Artículo 719. Cuando en la fecha señalada no se llevare a cabo la práctica de alguna diligencia, el Tribunal hará constar en autos la razón por la cual no se practicó y señalará en el mismo acuerdo, el día y hora para que tenga lugar la misma.

Comentario

Esto tiene como propósito evitar que la solución de los conflictos se retrase indefinidamente, o que con trámites burocráticos hagan esperar la fijación de una nueva fecha. (Véase el comentario al artículo 604.)

El único cambio consiste en la sustitución de “la Junta” por “el Tribunal”.

Artículo 720

Anterior	Vigente
<i>Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.</i>	<i>Las audiencias serán públicas. El Tribunal podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando se puedan transgredir el derecho a la intimidad o tratándose de menores. Las audiencias serán presididas íntegramente por el juez; de incumplirse esta condición las actuaciones respectivas serán nulas de pleno derecho. Al inicio de las audiencias, el secretario instructor del Tribunal hará</i>

constar oralmente en el registro la fecha, hora y lugar de realización, el nombre de los servidores públicos del Tribunal, y demás personas que intervendrán.

Las partes y los terceros que intervengan en el desarrollo de las audiencias deberán rendir previamente protesta de que se conducirán con verdad. Para tal efecto, el secretario instructor les tomará protesta, apercibiéndolos de las penas que se imponen a quienes declaran con falsedad.

La intervención de quienes participen en ellas será en forma oral.

El juez recibirá por sí mismo las declaraciones y presidirá todos los actos de prueba bajo su más estricta y personal responsabilidad; ordenará la práctica de las pruebas, dirigirá el debate, exigirá el cumplimiento de las formalidades que correspondan, moderará la discusión, impedirá que las alegaciones se desvíen hacia aspectos no pertinentes o inadmisibles y podrá limitar el tiempo y número de ocasiones en que intervengan los interesados con base en criterios de equidad y agilidad procesal.

El juez determinará el inicio y la conclusión de cada una de las etapas de la audiencia, por lo que se tendrán por precluidos los derechos procesales que debieron ejercerse en cada una de ellas.

Una vez que los testigos, peritos o partes concluyan su intervención, a petición de ellos podrán retirarse del Tribunal cuando el juez lo autorice.

Al terminar las audiencias, se levantará acta que deberá contener, cuando menos:

El lugar, la fecha y el expediente al que corresponde;

El nombre de quienes intervienen y la constancia de la inasistencia de los que debieron o pudieron estar presentes, indicándose la causa de la ausencia si se conoce;

Una relación sucinta del desarrollo de la audiencia, y

La firma del juez y secretario instructor.

El secretario instructor deberá certificar el medio en donde se encuentre registrada la audiencia respectiva, identificar dicho medio con el número de expediente y tomar las medidas necesarias para evitar que pueda alterarse.

Las partes podrán solicitar copia simple o certificada de las actas o copia en medio electrónico de los registros que obren en el procedimiento.

La conservación y resguardo de los registros estará a cargo del Tribunal que los haya generado, los que deberán contar con el respaldo necesario, que se certificará en los términos de este artículo.

El juez contará con las más amplias facultades disciplinarias para mantener el orden durante el debate y durante las audiencias, para lo cual podrá ejercer el poder de mando de la fuerza pública e imponer indistintamente las correcciones disciplinarias a que se refiere el artículo 729 de esta Ley.

Comentario

A pesar de que la ley establece que el proceso laboral debe ser público (artículo 685), existe la posibilidad de que sea privado a petición de parte, o si la autoridad lo cree conveniente. (Véase el comentario al artículo 604.)

Artículo 721

Anterior	Vigente
<i>Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo. Cuando algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente se entenderá que está conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.</i>	<i>Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el juez, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios. Para producir fe, las audiencias se registrarán por medios electrónicos, o cualquier otro idóneo a juicio del juez, que permita garantizar la fidelidad e integridad de la información, la conservación y reproducción de su contenido y el acceso a los mismos a quienes de acuerdo a la ley, tuvieren derecho a ella. La certificación de las actas que se lleven a través del Sistema Digital del Tribunal deberá realizarla el Funcionario Judicial competente.</i>

Comentario

Nótese que los escritos de las partes no son actuaciones.

Esta es la forma oficial de probar la libertad y conformidad de las partes en todo lo actuado. (Véase el comentario al artículo 604.)

ACTA DE DISCUSIÓN Y VOTACIÓN, Y LAUDO. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA FALTA DE FIRMA DEL SECRETARIO DE LA JUNTA FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN ELLOS. • LAUDO. LA FALTA DEL NOMBRE O FIRMA DEL SECRETARIO DE ACUERDOS EN DICHA RESOLUCIÓN CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE ORIGINA SU NULIDAD Y, POR ENDE, LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO. • LAUDO. LA FALTA DEL NOMBRE O FIRMA DEL SECRETARIO DE ACUERDOS EN DICHA RESOLUCIÓN CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE ORIGINA SU NULIDAD Y, POR ENDE, LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Artículo 722. Las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante el Tribunal, las harán bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurrir si declaran falsamente ante autoridad.

Las declaraciones de peritos en derecho, serán rendidas bajo protesta de decir verdad, sin que se requiera apercibimiento alguno.

Comentario

Quien declare falsamente ante el tribunal (ya no ante “las Juntas”) cae en el campo del Derecho Penal. (Véanse los artículos 247 y 248 del Código Penal Federal, CPF, y el comentario al artículo 604.)

Artículo 723. El Tribunal, conforme a lo establecido en esta Ley, está obligado a expedir a la parte solicitante, copia certificada de cualquier documento o constancia que obre en el expediente. También deberá certificar la copia fotostática que exhiban las partes de algún documento o constancia que aparezca en autos, previo cotejo que se haga con el original.

Comentario

El único cambio consiste en la sustitución de “La Junta” por “El Tribunal”. (Véase el comentario al artículo 604.)

Artículo 724

Anterior	Vigente
El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o el de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas en las que se incluyan los sistemas necesarios para la consulta y actuación de las	El Tribunal, podrá acordar la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas en las que se incluyan los sistemas necesarios para la consulta y actuación de las partes en los procedimientos establecidos en el Título Catorce de la presente Ley.

partes en los procedimientos establecidos en el Título Catorce de la presente Ley. También podrá acordar que los expedientes concluidos de manera definitiva sean dados de baja previa certificación de la microfilmación de los mismos o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico científico que permita su consulta.	También podrá acordar que los expedientes concluidos de manera definitiva sean dados de baja previa certificación de la microfilmación de los mismos o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico científico que permita su consulta.

Comentario

La aplicación de la tecnología al campo de la archivonomía ha solucionado los problemas de espacio y de la lenta localización y consulta de documentos. Se prevé que el tribunal pueda establecer sistemas tecnológicos para que las partes consulten los expedientes, amén de que se microfilmen, etc., una vez terminados. (Véase el comentario al artículo 604.)

Artículo 725

Anterior	Vigente
En caso de extravío o desaparición del expediente o de alguna constancia, el Secretario, previo informe del archivista, certificará la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones. La Junta, de oficio o a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes; procederá a practicar las investigaciones del caso y a tramitar de inmediato la reposición de los autos, en forma incidental.	En caso de extravío o desaparición del expediente o de alguna constancia, el Secretario, previo informe del archivista, certificará la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones del Tribunal, de oficio o a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes; procederá a practicar las investigaciones del caso y a tramitar de inmediato la reposición de los autos, en forma incidental.

Comentario

Este procedimiento es similar al que se sigue en el campo civil, aunque parece ser de reciente instauración en el Derecho Laboral.

Es conveniente que en una promoción o escrito paraprocesal se precisen los anexos que se acompañan, pues ocurre que a veces “desaparecen” y el secretario no certifica la falta, y luego una de las partes argumenta que no hay anexo, por ejemplo, del aviso de despido dado al trabajador que rehusó firmar de recibido, etc. (Véase el comentario al artículo 604.)

Artículo 726

Anterior	Vigente
En el caso del artículo anterior, la Junta señalará, dentro de las setenta y dos horas siguientes, día y hora para que tenga lugar una audiencia en la que las partes deberán aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder. La Junta podrá ordenar se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos, teniendo en cuenta, en su caso, lo dispuesto por el artículo 724 de esta Ley.	En el caso del artículo anterior, el Tribunal señalará dentro de las setenta y dos horas siguientes, día y hora para que tenga lugar una audiencia en la que las partes deberán aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder. El Tribunal podrá ordenar se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos, teniendo en cuenta, en su caso, lo dispuesto por el artículo 724 de esta Ley. El Tribunal deberá proporcionar las videograbaciones con que cuente y las actas que existan en el Sistema Digital del Tribunal, a fin de llevar a cabo la reposición de los autos.

Comentario

Véase el comentario al artículo 604.

Artículo 727. El Tribunal, de oficio, hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente de la desaparición del expediente o actuación, acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo.

Comentario

Las obligaciones de este artículo ya no son discrecionales, sino obligatorias para el tribunal, como antes lo eran para la junta. (Véanse los artículos 1, 2 y 3 del Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal (CPP), o, en su caso, del Código Nacional de Procedimientos Penales, CNPP, y el comentario al artículo 604.)

Artículo 728

Anterior	Vigente
Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares, podrán imponer correcciones disciplinarias, para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos.	Los Jueces a cargo de los Tribunales, así como los titulares y los conciliadores de los Centros de Conciliación y del Organismo Descentralizado encargado de la conciliación en materia Federal y el Registro de todos los Contratos Colectivos y las Organizaciones Sindicales, podrán imponer correcciones disciplinarias, para mantener el buen orden

en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos.

Comentario

Estas correcciones disciplinarias son de naturaleza administrativa. Su aplicación es una facultad discrecional que la ley laboral otorga a los jueces y titulares de los centros de conciliación. (Véase el comentario al artículo 604.)

Artículo 729

Anterior	Vigente
<i>Las correcciones disciplinarias que pueden imponerse son:</i> <i>I. Amonestación;</i> <i>II. Multa, que no podrá exceder de 100 veces del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el tiempo en que se cometa la violación. Tratándose de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario en un día. Para los efectos de este artículo, no se considera trabajadores a los apoderados; y</i> <i>III. Expulsión del local de la Junta; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública.</i>	<i>Las correcciones disciplinarias que pueden imponerse son:</i> <i>I. Amonestación;</i> <i>II. Multa, que no podrá exceder de 100 veces la Unidad de Medida y Actualización en el momento en que se cometa la falta. Tratándose de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario en un día. Para los efectos de este artículo, no se considera trabajadores a los apoderados; y</i> <i>III. Expulsión del local del Tribunal; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública.</i>

Comentario

La aplicación de las correcciones es una facultad discrecional de la autoridad, pero debe sujetarse al orden jerárquico que se establece. (Véase el comentario al artículo 604.)

Artículo 730. Cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria, puedan constituir la comisión de un delito, el Tribunal levantará un acta circunstanciada y la turnará al Ministerio Público, para los efectos conducentes.

Comentario

El único cambio consiste en la sustitución de “la Junta” por “el Tribunal”. (Véase el comentario al artículo 604.)

Artículo 731

Anterior	Vigente
<i>El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.</i> <i>Los medios de apremio que pueden emplearse son:</i> <i>I. Multa, que no podrá exceder de cien veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el tiempo en que se cometió el desacato. Tratándose de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario de un día. Para los efectos de este artículo, no se considerará trabajadores a los apoderados;</i> <i>II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y</i> <i>III. Arresto hasta por treinta y seis horas.</i>	<i>El juez podrá emplear, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.</i> <i>Los medios de apremio que pueden emplearse son:</i> <i>I. Multa, que no podrá exceder de 200 veces la Unidad de Medida y Actualización en el momento en que se cometió el desacato. Tratándose de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario de un día. Para los efectos de este artículo, no se considerará trabajadores a los apoderados ni a los funcionarios públicos que incumplan o sean omisos con un requerimiento u orden judicial.</i> <i>II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y</i> <i>III. Arresto hasta por treinta y seis horas.</i>

Comentario

La facultad discrecional de este precepto es muy amplia, ya que autoriza al juez a elegir el medio de apremio o a aplicar simultáneamente varios de ellos. (Véase el comentario al artículo 604.)

Artículo 732. Las correcciones disciplinarias y medios de apremio se impondrán de plano, sin substanciación alguna, y deberán estar fundadas y motivadas. Podrán ser impugnadas en los términos señalados en esta Ley.

Comentario

La fundamentación y la motivación de todo acto de autoridad integran la garantía de legalidad del artículo 16 constitucional.

Antes de recurrir al juicio de amparo por violación a esta garantía, debe agotarse el recurso de reclamación señalado en los artículos 853 y 854 de esta ley.

CAPÍTULO VI

DE LOS TÉRMINOS PROCESALES

Artículo 733. Los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

Comentario

La cuenta de los términos en materia procesal es fundamental, ya que un error en el día puede dar lugar a la pérdida de derechos y aun del propio asunto; por tanto, es importante determinar con precisión y con toda certeza cuándo surte efectos una notificación. (Véase el artículo 747.)

Las notificaciones son de dos clases:

1. Personales: surten efecto en el momento en que se realizan y el término empieza a correr al día siguiente, sin tomar en cuenta la hora. De acuerdo con esto, si una notificación personal se efectúa el lunes, surte efectos ese mismo día y el término empieza a correr el martes; si la ley da tres días de plazo, este se cumpliría el jueves, porque dentro de estos tres días se incluye el día del vencimiento.

2. Por boletín o en los estrados del tribunal: surten efectos al siguiente día de su publicación y el conteo es el mismo; si la publicación sale el lunes, surte efectos el martes y el término empieza a correr a partir del miércoles; por tanto, si se tienen tres días, el plazo se vencerá el viernes.

En prevención de un error, el litigante debe tener la precaución de evitar que el término se agote.

Artículo 734. En los términos no se computarán los días en que el Tribunal deje de actuar conforme al calendario de labores aprobado por el Pleno, así como cuando por caso fortuito o de fuerza mayor no puedan llevarse a cabo actuaciones. Los avisos de suspensión de labores se publicarán en el boletín laboral o en los estrados, en su caso.

Comentario

Deben tomarse en cuenta los días hábiles. Un ejemplo de la excepción que fija este artículo es el de los conflictos de huelga, en cuyo caso todos los días, aun cuando sean inhábiles o de descanso obligatorio, se considerarán días hábiles. (Véase el artículo 928, fracción III.)

El único cambio consiste en la sustitución de “la Junta” por “el Tribunal”.

Artículo 735. Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tengan fijado un término, éste será el de tres días hábiles.

Comentario

Esta regla general subsana todos aquellos supuestos legales que, dependiendo de un plazo, no lo fijan concretamente.

NULIDAD DE NOTIFICACIONES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EL INCIDENTE RELATIVO DEBE PROMOVERSE DENTRO DEL PLAZO GENÉRICO DE TRES DÍAS HÁBILES PREVISTO EN EL ARTÍCULO 735 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A PARTIR DE QUE EL AFECTADO TENGA CONOCIMIENTO O SE MANIFIESTE SABEDOR DE LA ACTUACIÓN QUE LE AGRAVIA, Y SE CONTARÁ EL DÍA DE SU VENCIMIENTO. • PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS OBJECIONES, SALVO CASOS DE EXCEPCIÓN, DEBERÁN HACERSE EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES.

Artículo 736. Para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales; y los días hábiles se considerarán de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en esta Ley.

PRESCRIPCIÓN, EL ARTÍCULO 736 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO ES APLICABLE PARA EL CÓMPUTO DE LA.

Artículo 737

Anterior	Vigente
<i>Cuando el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del lugar de residencia de la Junta, ésta ampliará el término de que se trate, en función de la distancia, a razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de transporte y las vías generales de comunicación existentes.</i>	<i>Cuando el domicilio de la persona demandada o parte en el procedimiento de conciliación se encuentre fuera del lugar de residencia del Tribunal, o del Centro de Conciliación, éstos ampliarán el término de que se trate en función de la distancia, a razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de transporte y las vías generales de comunicación existentes.</i>

Comentario

Ya no es facultad del tribunal ampliar el término por razón de la distancia, sino una obligación, a un día por cada 200 km y de tres a 12 días.

Frecuentemente los tribunales no respetan la ampliación del término por razón de la distancia. En caso de que se deje de ampliar, hay que hacer valer el argumento y acudir a la tabla de distancias que tiene la Secretaría de Comunicaciones y, con esa constancia, hacer valer la ampliación del término que se omitió realizar.

Artículo 738. Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía.

Comentario

La pérdida del derecho es por ministerio de la ley.

CAPÍTULO VII

DE LAS NOTIFICACIONES

Artículo 739

Anterior	Vigente
Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones, si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley. Asimismo, deberán señalar el domicilio del demandado para recibir notificaciones, o el último lugar donde el trabajador prestó sus servicios. La notificación es personal y se diligenciará conforme a lo dispuesto en el artículo 743. La persona que comparezca como tercero interesado en un juicio, deberá señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones; si no lo hace, se estará a lo dispuesto en la parte final del primer párrafo de este artículo. En caso de que las partes señalen terceros interesados, deberán indicar en su promoción inicial el domicilio de éstos para recibir notificaciones.	Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio para oír y recibir notificaciones dentro del lugar de residencia del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, o del Centro de Conciliación Local o bien del Tribunal al que acudan; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley. Asimismo, deberán señalar el domicilio del demandado para recibir notificaciones, o el último lugar donde el trabajador prestó sus servicios. La notificación es personal y se diligenciará conforme a lo dispuesto en el artículo 743 de esta Ley. La persona que comparezca como tercero interesado en un juicio, deberá señalar domicilio físico dentro del lugar de residencia del Tribunal para recibir notificaciones; si no lo hace, se estará a lo dispuesto en la parte final del primer párrafo de este artículo. Asimismo, se le asignará un buzón electrónico conforme a lo previsto en este artículo. La Autoridad Conciliadora o el Tribunal contará con una plataforma digital para realizar notificaciones por vía electrónica. Para tal efecto, asignará un buzón electrónico a las partes; las que acudan a la audiencia de conciliación y las que fueron notificadas del emplazamiento a juicio, tendrán la opción de señalar que las posteriores notificaciones se realicen vía electrónica en dicho buzón. En este caso, independientemente de las notificaciones que el Tribunal deba realizar por estrados o boletín, todas las notificaciones, aún las personales posteriores en el procedimiento de conciliación o jurisdiccional se realizarán al buzón electrónico asignado, debiendo recabarse el acuse de recibo electrónico respectivo. Cuando se trate del emplazamiento a juicio y de la primera notificación para la audiencia de conciliación prejudicial, las notificaciones deberán ser personales.

En caso de que las partes señalen terceros interesados, deberán indicar en su promoción inicial el domicilio de éstos para recibir notificaciones.

Tratándose de conflictos colectivos, la Autoridad Conciliadora o el Tribunal efectuará las notificaciones personales a los sindicatos y los patrones en los domicilios que respectivamente hayan señalado en el contrato colectivo de trabajo, el cual será considerado para oír y recibir notificaciones, salvo que se haya designado otro distinto.

Comentario

Véase el artículo 737. En virtud del avance de las nuevas tecnologías y del Covid conviene estar pendientes de las nuevas posibilidades de notificaciones conforme a los acuerdos que dicten los tribunales y autoridades del trabajo.

Artículo 739 Bis. Las resoluciones que se dicten en los juicios laborales deben notificarse a más tardar dentro del tercer día hábil siguiente. La razón que corresponda se asentará inmediatamente después de dicha resolución.

Las partes y el tercero interesado podrán autorizar a cualquier persona con capacidad legal para oír y recibir notificaciones aún las de carácter personal e imponerse de los autos.

Cuando las partes y el tercero interesado cuenten con Firma Electrónica y pretendan que los autorizados en términos del párrafo anterior, utilicen o hagan uso de ésta en su representación, deberán comunicarlo a la Autoridad Conciliadora y al órgano jurisdiccional correspondiente, señalando las limitaciones o revocación de facultades en el uso de la misma.

Artículo 739 Ter. Las notificaciones en los procedimientos ante los Centros de Conciliación y en los juicios laborales se harán:

I. En forma personal, las establecidas en el artículo 742 de esta Ley;

II. Por oficio:

a) A las autoridades a que se refiere el artículo 742 ter de esta Ley, salvo que se trate de la primera notificación, en cuyo caso se observará lo establecido en el artículo 742 de esta Ley, y

b) A la autoridad que tenga el carácter de tercero interesado;

III. Por boletín o lista impresa y electrónica, en los casos no previstos en las fracciones anteriores, y

IV. Por buzón electrónico, a las partes que expresamente así lo soliciten, y que previamente hayan obtenido la firma electrónica.

Artículo 740. Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 743 de esta Ley en lo

conducente, debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el indicado por el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

Comentario

El cambio consiste en que ahora el actuario debe cerciorarse de que el lugar donde efectúa la notificación es el indicado por el demandante, y no el centro de trabajo donde presta o prestó sus servicios; además de que la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerse se ignore su nombre, lo cual ya existía en el texto anterior de la Ley Federal del Trabajo (LFT). ¿Queda a cargo del demandado probar que no es su domicilio?

EMPLAZAMIENTO A PERSONA MORAL EN JUICIO LABORAL. FORMALIDADES. EMLAZAMIENTO A PERSONAS MORALES, FORMALIDADES DEL.

Artículo 741. Las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; y las que se realicen en estas condiciones, surtirán plenamente sus efectos.

Artículo 742

Anterior	Vigente
<i>Se harán personalmente las notificaciones siguientes:</i> I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo; II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas; III. La resolución en que la Junta se declare incompetente; IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo; V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal; VI. El auto que cite a absolver posiciones; VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio; VIII. El laudo; IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado; X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones; XI. En los casos a que se refieren los artículos 772 y 774 de esta Ley; y	<i>Se harán personalmente las notificaciones siguientes:</i> I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo; II. El auto de radicación del juicio, que dicten los Tribunales en los expedientes que les remitan los tribunales de otra competencia; III. La resolución en que un Tribunal se declare incompetente; IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo; V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal; VI. El auto que cite a absolver posiciones o responder un interrogatorio, siempre y cuando por causa justificada el absolvente o testigo, a criterio del juez no pueda ser presentado a la audiencia de juicio por las partes; VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio; VIII. La sentencia laboral, cuando ésta no se dicte en la audiencia de juicio; IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;

XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio de la Junta.

X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;

XI. En los casos a que se refieren los artículos 772 y 774 de esta Ley; y

XII. En casos urgentes o cuando concurren circunstancias especiales a juicio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, los Centros de Conciliación Locales o los Tribunales, y

XIII. La primera notificación para comparecer a la audiencia obligatoria de conciliación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación Locales competentes, a excepción de lo previsto en el antepenúltimo párrafo del artículo 684-E de esta Ley.

Comentario

La fracción XII: ajuicio del CFC y RL y los Centros de Conciliación Locales o los tribunales y adición de la fracción XIII: la primera notificación para comparecer audiencia obligatoria salvo lo previsto en artículo 684e.

Artículo 742 Bis. Si las partes aceptaron que las notificaciones personales posteriores al emplazamiento a juicio se lleven a cabo mediante el buzón electrónico, éstas se harán por dicho medio, sin necesidad de remitir la orden de notificación al actuario.

Comentario.

Nótese que las notificaciones personales posteriores al emplazamiento se harán mediante buzón electrónico sin intervención del actuario.

Artículo 742 Ter. Tratándose de Dependencias u Organismos Públicos, las notificaciones posteriores al emplazamiento a Juicio, se hará al buzón electrónico asignado en términos del artículo 739 de esta Ley.

Comentario.

Nótese que para dependencias u organismos públicos las notificaciones se harán al buzón electrónico.

Anterior	Vigente
La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes: I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación; II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante o apoderado legal de aquélla; III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a una hora determinada; IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona mayor de edad que se encuentre en la casa o local; y si estuvieren éstos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada; V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución; y VI. En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios. En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.	La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes: I. El actuario se cerciorará de que la persona que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación; II. Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante o apoderado legal de aquélla; III. Si no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona mayor de edad que se encuentre en la casa o local; el actuario asentará el nombre de la persona con la que se entiende la diligencia y especificará si la persona habita en el domicilio y la relación que ésta tiene con la persona que deba ser notificada y en su caso su puesto de trabajo; IV. Se deroga. V. Si en la casa o local señalado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución, asentando en su razón los medios de convicción de que la persona que deba ser notificada indudablemente habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación, y VI. En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se constituirá acompañado del trabajador y se cerciorará de que el local designado en autos es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios. En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye, asentando las características exteriores de la casa, inmueble, local, o espacio físico en el que se realice la diligencia de notificación, y los medios por los que se cerciore de ser el domicilio buscado. En caso de no encontrarse la persona buscada asentará el nombre y apellidos de quien recibe la cédula de notificación y la

relación que guarda con ésta o en su caso el puesto de trabajo que desempeña; si se rehúsa a dar su nombre o señalar la relación que tiene con la persona buscada, señalará la media filiación. En cualquier caso, los medios de convicción deben evidenciar que el domicilio corresponde al señalado para realizar la notificación y que la persona buscada habita, labora o tiene su domicilio en la casa o local en que se constituye. El actuario podrá anexar fotografías o cualquier otro documento físico o electrónico para robustecer los elementos de convicción de la constancia o razón que al efecto levante.

Los Tribunales y los Centros de Conciliación establecerán un sistema de registro voluntario para que las empresas, patrones o personas físicas empleadoras, cuenten con un buzón electrónico al que dichas autoridades deberán comunicarles la existencia de algún procedimiento cuyo emplazamiento no pudo efectuarse. En ningún caso, el aviso que se realice sustituirá las notificaciones procesales; no obstante, deberá constar tal circunstancia en la razón del actuario. Asimismo, llevarán a cabo los acuerdos de colaboración conducentes con organismos públicos, con el fin de facilitar la localización del domicilio de las partes.

Tratándose de la primera notificación al trabajador en la instancia prejudicial, se estará a lo dispuesto por el artículo 684 C de esta Ley.

Comentario

Véanse la jurisprudencia y los comentarios de los artículos 740 y 712.

El cambio consiste en que el actuario debe cerciorarse de que la persona con quien atiende la diligencia es representante o apoderado legal de la persona moral. Por otro lado, también se exige que cuando no esté el interesado, la notificación se haga a cualquier persona mayor de edad que se encuentre en la casa local y no, como antes, a cualquier persona, ya sea mayor o menor de edad.

Nótese que la fracción III prevé que se especifique que la persona habite en el domicilio y la relación que tiene con quien deba ser notificada y, en su caso, el puesto de trabajo.

La fracción V establece que se debe asentar los medios de convicción de que la persona a ser notificada indudablemente habita, trabaja o tiene su domicilio en el lugar señalado en autos para la notificación.

La fracción VI exige que el actuario esté acompañado del trabajador y otros nuevos elementos de convicción. También prevé que los tribunales y centros de conciliación establezcan un registro voluntario de patrones que cuenten con buzón electrónico. Finalmente, véase el artículo 684 C.

EMPLAZAMIENTO EN MATERIA LABORAL. ES NULO EL REALIZADO POR EL ACTUARIO SI SOLAMENTE SE CERCIOA DE QUE EL LUGAR EN EL QUE ACTÚA ES LA CASA O LOCAL SEÑALADO EN AUTOS PARA PRACTICAR LA DILIGENCIA, PERO OMITE CORROBORAR QUE AHÍ HABITA, TRABAJA O TIENE SU DOMICILIO LA PERSONA A QUIEN DEBE NOTIFICAR.

Artículo 744

Anterior	Vigente
Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en el domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el Actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo. El actuario asentará razón en autos.	Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al Tribunal o mediante el Sistema Digital o Plataforma Electrónica al buzón electrónico que se haya asignado a las partes. En caso de que la notificación se realice por el actuario, si la parte o persona a notificar no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo. El actuario asentará razón en autos y en su caso fotos del lugar y la cédula que fije. Las resoluciones judiciales pronunciadas en las audiencias se tendrán por notificadas en ese mismo acto, sin necesidad de formalidad alguna a quienes estén presentes o debieron haber estado.

Comentario

Este precepto plantea tres supuestos de notificaciones personales, posteriores a la primera notificación personal, los cuales se aplicarán subsidiariamente.

Se agilizan las notificaciones personales en forma personal o sistema digital o plataforma electrónica y otras modalidades, eliminando formalidades de la ley anterior.

Artículo 744 Bis. Las notificaciones por oficio se harán conforme a las reglas siguientes:

I. Si el domicilio de la oficina principal de la autoridad se encuentra en el lugar del juicio, el funcionario designado hará la entrega, recabando la constancia de recibo correspondiente.

Si la autoridad se niega a recibir el oficio, el actuario hará del conocimiento del encargado de la oficina correspondiente que no obstante esta circunstancia, se tendrá por hecha la notificación. Si a pesar de esto subsiste la negativa, asentará la razón en autos y se tendrá por hecha, y

II. Si el domicilio de la autoridad se encuentra fuera del lugar del juicio, se enviará el oficio por exhorto a través de la plataforma electrónica para que la autoridad exhortada realice la notificación al día siguiente de su recepción.

Cuando el domicilio se encuentre fuera de la circunscripción territorial del órgano jurisdiccional que conozca del juicio, pero en zona conurbada, podrá ordenarse que la notificación se haga por medio del actuario.

Comentario.

Véase la fracción ii, que prevé casos en que la notificación se haga por medio de actuario.

Artículo 745

Anterior	Vigente
<i>El Pleno de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales.</i>	<i>El Tribunal Federal y los Tribunales Locales, deberán acordar la publicación de un boletín impreso y electrónico que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales.</i>

Comentario

La publicación del boletín es una facultad discrecional del Pleno y, en caso de no ejercerla, los tribunales tienen la obligación ineludible de colocar en los estrados las listas con las notificaciones.

Véase “Las notificaciones no personales pueden ser en boletín impreso y electrónico”.

Artículo 745 Bis. Las notificaciones por boletín o lista se fijarán y publicarán en el local del órgano jurisdiccional, en lugar visible y de fácil acceso, así como en el portal de Internet del Poder Judicial de la Federación y de los Poderes Judiciales de las Entidades Federativas; en estos casos los portales de Internet deberán tener la opción de consulta por órgano jurisdiccional y número de juicio o expediente. La fijación y publicación de esta lista se realizará a primera hora hábil del día siguiente al de la fecha de la resolución que la ordena y contendrá:

I. El número del juicio de que se trate;

II. El nombre de las partes;

III. La síntesis de la resolución que se notifica.

El actuario o el funcionario habilitado para tal efecto asentará en el expediente la razón respectiva.

Comentario.

Se modifica la formalidad de las notificaciones por boletín o lista tanto en el local del tribunal como en el portal de Internet.

Artículo 745 Ter. Las notificaciones por vía electrónica se sujetarán a las reglas siguientes:

I. Las partes o terceros interesados están obligados a ingresar al buzón electrónico asignado todos los días y obtener la constancia a que se refiere la fracción iv del artículo 747 de esta Ley, en un plazo máximo de dos días a partir de que el órgano jurisdiccional la hubiere enviado.

De no ingresar dentro de los plazos señalados al sistema electrónico establecido para tal efecto, el Tribunal tendrá por hecha la notificación. Cuando éste lo estime conveniente por la naturaleza o trascendencia del acto, podrá ordenar que la notificación a realizar se haga por conducto del actuario, quien hará constar en el expediente cualquiera de las situaciones anteriores, y

II. Cuando por caso fortuito, fuerza mayor o por fallas técnicas se interrumpa el sistema, haciendo imposible el envío de notificaciones dentro de los plazos establecidos en esta Ley, las partes deberán dar aviso de inmediato por cualquier otra vía al Tribunal, el cual comunicará tal circunstancia a la unidad administrativa encargada de operar el sistema. En tanto dure dicha situación, se suspenderán, por ese mismo lapso los plazos correspondientes.

Una vez que se haya restablecido el sistema, la unidad administrativa encargada de operar el sistema enviará un reporte al o los órganos jurisdiccionales correspondientes en el que deberá señalar la causa y el tiempo de la interrupción del sistema, para efectos del cómputo correspondiente.

El Tribunal deberá notificar a las partes sobre la interrupción del sistema, haciéndoles saber el tiempo de interrupción, desde su inicio hasta su restablecimiento, así como el momento en que reinicie el cómputo de los plazos correspondientes.

En todos los casos la notificación o constancia respectiva se agregará a los autos.

Comentario.

Se regulan las formalidades y requisitos de las notificaciones electrónicas.

Anterior	Vigente
Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el <i>Boletín Laboral</i>, salvo que sean personales. Cuando la Junta no publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados de la Junta. El Secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del local de la Junta, un ejemplar del <i>Boletín Laboral</i> o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando unos y otras, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación. Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.	Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el <i>Boletín Judicial</i>, y buzón electrónico salvo que sean personales. El Tribunal competente publicará también dichas notificaciones en los estrados de la autoridad. El Secretario responsable o en su caso el funcionario que al efecto se designe hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del local del Tribunal, un ejemplar del <i>Boletín Laboral</i> o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando unos y otras, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de alguna publicación. Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate.

Comentario

Si las listas de notificación no cubren los requisitos legales, no deben surtir efectos.

Se modifican los efectos de las notificaciones en el *Boletín Judicial* y el buzón electrónico, así como las responsabilidades del secretario responsable de la publicación.

Anterior	Vigente
Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente: I. Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley; y II. Las demás; al día siguiente al de su publicación en el <i>Boletín</i> o en los estrados de la Junta.	Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente: I. Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley; y II. Las demás; al día siguiente al de su publicación en el <i>Boletín</i>, o en la lista que se publique en los estrados del

Tribunal.

III. En dos días las que se realicen al buzón electrónico, y

IV. Las realizadas por vía electrónica, se harán al buzón electrónico asignado a cada una de las partes, cuando se genere la constancia de la consulta realizada, la cual, por una parte, el órgano jurisdiccional digitalizará para el expediente electrónico y, por otra, hará una impresión que agregará al expediente impreso correspondiente como constancia de notificación.

Se entiende generada la constancia cuando el sistema electrónico del Poder Judicial de la Federación y los Poderes Judiciales locales, produzca el aviso de la hora en que se recupere la determinación judicial correspondiente, contenida en el archivo electrónico.

Comentario

Es muy importante saber en qué momento surten efectos las notificaciones, porque a partir de entonces empiezan a correr los términos. (Véase el comentario al artículo 733.)

Se modifica la fecha en que surten efectos las notificaciones.

Artículo 748. Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley.

Comentario

Mientras hay luz del día, la hora es hábil y, por tanto, se puede notificar.

CITACIÓN PARA ABSOLVER POSICIONES EN EL JUICIO LABORAL. EL PLAZO PARA QUE SE REALICE ES EL PREVISTO EN EL ARTÍCULO 748 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 749. Las notificaciones hechas al apoderado o a las personas expresamente autorizadas legalmente por las partes, acreditadas ante el Tribunal, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas.

Comentario

Por analogía, le es aplicable a este artículo la jurisprudencia que se invoca en el artículo 740. El único cambio consiste en la sustitución de “la Junta” por “el Tribunal”.

Artículo 750. Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario.

Comentario

Por desgracia, y en detrimento de la celeridad del procedimiento, casi nunca se cumple con el plazo de cinco días.

Artículo 751. La cédula de notificación deberá contener, por lo menos:

- I. Lugar, día y hora en que se practique la notificación;
- II. El número de expediente;
- III. El nombre de las partes;
- IV. El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y
- V. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Comentario

Si la cédula no cubre todos estos requisitos, será nula. De la fracción I depende el cómputo.

Todas las demás fracciones tienen como objetivo enterar debidamente al notificado de los datos indispensables para proceder a lo que haya lugar: defensa, impugnación o cumplimiento de alguna resolución.

Artículo 752. Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este Capítulo.

NULIDAD DE NOTIFICACIONES EN EL JUICIO LABORAL, INCIDENTE DE. CASO EN QUE ES INNECESARIO AGOTARLO PARA PODER ALEGARLA EN AMPARO DIRECTO. • AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, FECHA DE LA, DEBE NOTIFICARSE PERSONALMENTE. EMPLAZAMIENTO. SI EN AMPARO INDIRECTO SE IMPUGNA SU ILEGALIDAD O AUSENCIA EN UN JUICIO LABORAL, ASÍ COMO EL LAUDO RESPECTIVO, OSTENTÁNDOSE EL QUEJOSO COMO PERSONA EXTRAÑA POR EQUIPARACIÓN, Y EL JUEZ DE DISTRITO RESUELVE QUE AQUEL FUE LEGAL,

DEBE CONSIDERAR INOPERANTES LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN ENDEREZADOS CONTRA EL LAUDO, Y NO REMITIR LA DEMANDA A UN TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO PARA QUE CONOZCA DE ELLOS.

CAPÍTULO VIII

DE LOS EXHORTOS Y DESPACHOS

Artículo 753

Anterior	Vigente
<i>Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio deberán encomendarse por medio de exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al de las Especiales del domicilio en que deban practicarse; y, de no haberlas en dicho lugar, a la autoridad más próxima al lugar que corresponda dentro de la República Mexicana.</i>	<i>Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia del Tribunal o de la Autoridad Conciliadora que conozca del juicio o del procedimiento conciliatorio, según sea el caso, deberán encomendarse por medio de exhorto al Tribunal o a la Autoridad Conciliadora, del domicilio en que deban practicarse según corresponda; y, de no haberlas en dicho lugar, a la autoridad más próxima al lugar que corresponda dentro de la República Mexicana.</i> <i>El envío, recepción y devolución de los exhortos excepto en el caso de desahogo de prueba testimonial, se realizará vía plataforma electrónica en la que deben estar enlazadas todas las autoridades de justicia laboral ya sean el Tribunal o a la Autoridad Conciliadora del orden federal y local.</i>

Artículo 754. Las diligencias que se practiquen en el extranjero, únicamente se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación.

En el caso a que se refiere el párrafo anterior, se librará el despacho correspondiente, tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales.

Comentario

Al efecto, es aplicable el artículo 16 de la Convención Interamericana sobre Exhortos o Cartas Rogatorias: *Los Estados partes en esta Convención podrán declarar que extienden las normas de la misma a la tramitación de exhortos o cartas rogatorias que se refieran a materia criminal, laboral, contencioso-administrativo, juicios arbitrales u otras materias objeto de jurisdicción especial. Tales declaraciones se comunicarán a la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.*

Esta convención se celebró en Panamá el 30 de enero de 1975; fue aprobada y ratificada por México y publicada en el DOF del 25 de abril de 1978 (este trámite es convencional).

Artículo 755. A falta de tratados o convenios, deberá estarse a las siguientes reglas:

- I. Los despachos serán remitidos por vía diplomática, al lugar de residencia de la autoridad correspondiente, debiendo ser legalizadas las firmas de las autoridades que los expidan; y
- II. No será necesaria la legalización de firmas, si las leyes o prácticas del país a donde se libre el despacho, no establecen ese requisito.

Artículo 756. En los exhortos que deban ser diligenciados dentro de la República Mexicana, no se requiere la legalización de firmas de la autoridad que los expida.

Artículo 757. El Tribunal deberá expedir los exhortos y despachos, al día siguiente de aquél en que surta sus efectos la resolución que los ordene.

Comentario

El único cambio consiste en la sustitución de “La Junta” por “El Tribunal”. (Véanse los artículos 733 y 747.)

Artículo 758

Anterior	Vigente
Los exhortos y despachos que reciban las autoridades a que se refiere el artículo 753, se proveerán dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción y se deberán diligenciar dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que por la naturaleza de lo que haya de practicarse, exija necesariamente mayor tiempo; en este caso, la autoridad requerida fijará el que crea conveniente sin que el término fijado pueda exceder de quince días.	Los exhortos y despachos que reciban los Tribunales a que se refiere el artículo 753, se proveerán y deberán diligenciar dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que por la naturaleza de lo que haya de practicarse, exija necesariamente mayor tiempo; en este caso, la autoridad requerida fijará el que crea conveniente sin que el término fijado pueda exceder de quince días.

Comentario

Por desgracia, estos plazos difícilmente se pueden cumplir.

Se establece la excepción del plazo de cinco días a mayor plazo discrecional de la autoridad requerida, sin exceder de 15 días hábiles.

Artículo 759

Anterior	Vigente

Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se recordará de oficio o a instancia de parte, a la autoridad exhortada; si a pesar del recordatorio continúa la demora, la autoridad exhortante lo pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado.

Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se recordará de oficio o a instancia de parte, a la autoridad exhortada; si a pesar del recordatorio continúa la demora, la autoridad exhortante lo pondrá en conocimiento del Consejo de la Judicatura que corresponda al ámbito de actuación del exhortado, y se considerará como un acto notoriamente improcedente de dilación por parte de la autoridad exhortada, en los términos del artículo 48 bis de esta Ley.

Comentario

Se recomienda a la parte interesada que promueva la celeridad, ya que los tribunales difícilmente lo harán por el exceso de trabajo.

Se sanciona la demora en el cumplimiento de los exhortos. (Véase el artículo 48 bis.)

Artículo 760. El Tribunal a solicitud de parte, podrá entregar el exhorto y sus anexos al oferente previa razón que deje en autos, quien bajo su más estricta responsabilidad lo entregará a la autoridad exhortada para su diligenciamiento.

El oferente devolverá el exhorto diligenciado bajo su más estricta responsabilidad a la exhortante.

Comentario

Esta es una facultad discrecional de los tribunales (ya no de las juntas), que es benéfica para las partes y propicia la celeridad del procedimiento.

CAPÍTULO IX

DE LOS INCIDENTES

Artículo 761. Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.

Comentario

Incidente es todo problema de carácter accesorio o secundario que surge en relación con el conflicto principal. (Véase el estudio de Álvaro Altamirano en *Derecho Laboral y de la seguridad social*, Escuela Libre de Derecho-Porrúa, 2012, pp. 375-410.)

Artículo 762. Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.

- I. Nulidad;
- II. Competencia;
- III. Personalidad;
- IV. Acumulación; y
- V. Excusas.

Comentario

El incidente de previo y especial pronunciamiento suspende el procedimiento mientras se tramita la cuestión accesorio que dio lugar al incidente.

Solo aparentemente hay una contradicción entre este artículo y lo que establece el artículo 711, ya que si bien este último determina que *el procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la denuncia de impedimento*, en la segunda parte dispone: *salvo disposición en contrario de la ley*, y esta disposición en contrario se encuentra en el artículo 762; por tanto, no hay contradicción, sino complementación.

NULIDAD DE ACTUACIONES ANTES DEL DICTADO DE LA SENTENCIA. • LAUDO. LA FALTA DEL NOMBRE O FIRMA DEL SECRETARIO DE ACUERDOS EN DICHA RESOLUCIÓN CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE ORIGINA SU NULIDAD Y, POR ENDE, LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO. PERSONALIDAD EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SU RECONOCIMIENTO EXPRESO O TÁCITO POR LA AUTORIDAD RESPECTO DEL APODERADO DE LA PERSONA MORAL DEMANDADA EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, NO IMPLICA QUE LA ACTORA NO PUEDA OBJETARLA EN LA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES A TRAVÉS DEL INCIDENTE RESPECTIVO. PERSONALIDAD DEL REPRESENTANTE DEL PATRÓN. SU

RECONOCIMIENTO POR PARTE DE LA JUNTA PUEDE IMPUGNARSE EN AMPARO INDIRECTO, NO OBSTANTE QUE EL TRABAJADOR HUBIERA ACEPTADO LA OFERTA DE EMPLEO.

Artículo 763

Anterior	Vigente
<i>Cuando en una audiencia o diligencia se promueva incidente de falta de personalidad, se sustanciará de inmediato oyendo a las partes y se resolverá, continuándose el procedimiento.</i> <i>En los demás casos a que se refiere el artículo anterior, se señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental, que se realizará dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la que las partes podrán ofrecer y desahogar pruebas documentales e instrumentales para que de inmediato se resuelva el incidente, continuándose el procedimiento.</i> <i>Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley se resolverán de plano oyendo a las partes.</i>	<i>Cuando en una audiencia o diligencia se promueva incidente de falta de personalidad, se sustanciará de inmediato oyendo a las partes y se resolverá, continuándose el procedimiento.</i> <i>En los demás casos a que se refiere el artículo anterior, se señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental, que se realizará dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la que las partes podrán ofrecer y desahogar pruebas documentales e instrumentales para que de inmediato se resuelva el incidente, continuándose el procedimiento.</i> <i>Lo establecido en los párrafos anteriores no aplica en lo que se refiere al juicio individual ordinario previsto en el capítulo xvii del presente Título.</i> <i>Al promoverse un incidente, se señalarán los motivos de este y acompañarse las pruebas en que lo funde; de no cumplir con dichos requisitos, el tribunal lo desechará de plano.</i> <i>Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley se resolverán de plano oyendo a las partes.</i>

Comentario

Este artículo viene a fundamentar al anterior, así como al comentario que en él se hace. La interpretación de los artículos 762 y 763 debe hacerse dentro del contexto general de la ley, por lo que es necesario remitirse al artículo 709, fracción III, que admite la posibilidad de dos medios de sustanciar la incompetencia: de plano o la autoridad *podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado; para que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución.*

Se establece que si se promueve un incidente de falta de personalidad, se sustancie de inmediato, se resuelva y continúe el procedimiento, así como que en los demás casos –

nulidad, competencia, acumulación y excusas— se señale día y hora para una audiencia incidental.

Se exceptúa la sustanciación de los incidentes en el caso de los juicios individuales ordinarios del capítulo XVII de este título y se impone al promovente que señale motivos y acompañe pruebas fundadas.

PROCEDIMIENTO ANTE LAS JUNTAS.

Artículo 763 Bis. En lo que se refiere a los incidentes que se promuevan en el Juicio Individual Ordinario, los incidentes se sustanciarán y resolverán en la audiencia preliminar oyendo a las partes, sin suspensión del procedimiento, a excepción del incidente de nulidad, el que deberá promoverse dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento del acto irregular, hasta antes que se dicte sentencia. En este caso, el juez señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental que se realizará dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la cual se podrán ofrecer y desahogar pruebas documentales, instrumentales y presuncionales para que de inmediato se resuelva el incidente, continuándose el procedimiento.

A quien promueva un incidente notoriamente improcedente, se le impondrá una multa de hasta 100 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Comentario

Se regula la sustanciación de los incidentes y se prevé una multa de hasta 100 veces la Unidad de Medida y Actualización (UMA) en caso de ser notoriamente improcedente.

Artículo 764. Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

CONSENTIMIENTO DEL ACTO RECLAMADO, SOBRESEIMIENTO DEL JUICIO DE GARANTÍAS POR.

Artículo 765. (Se deroga).

CAPÍTULO X

DE LA ACUMULACIÓN

Artículo 766. En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante los Tribunales, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

- I.** Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;
- II.** Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;
- III.** Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y
- IV.** En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

Comentario

El único cambio consiste en la sustitución de “las Juntas de Conciliación y Arbitraje” por “los Tribunales”.

ACUMULACIÓN, AUTO QUE DECLARA PROCEDENTE O IMPROCEDENTE.

Artículo 767. Si se declara procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes, se acumularán al más antiguo.

Artículo 768. Las demandas presentadas en relación con las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción. Si cualquiera de estas acciones se ejercita conjuntamente con otras derivadas de la misma relación de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 699.

Comentario

En este supuesto no procede la acumulación, porque tanto la capacitación y el adiestramiento como la seguridad e higiene son de exclusiva competencia federal. El tribunal local al que se presenten conflictos en estas materias se debe excusar y declinar su conocimiento a la autoridad federal, que es la competente, pero que por ningún motivo conocerá de la materia local.

Artículo 769. La acumulación declarada procedente, produce los siguientes efectos:

I. En el caso de la fracción i, del artículo 766, no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo; y

II. En los casos previstos por las fracciones II, III y IV del artículo 766, los conflictos se resolverán por el mismo Tribunal en una sola resolución.

Comentario

La acumulación tiene como propósito poner en práctica el principio de concentración que debe privar en el proceso laboral. (Véase el artículo 685.)

El único cambio consiste en la sustitución de “la misma Junta” por “el mismo Tribunal”.

Artículo 770. Para la tramitación y resolución de la acumulación, se observarán las normas contenidas en los artículos 761 al 765.

Será competente para conocer de la acumulación el Tribunal que hubiere prevenido; observándose en lo conducente, lo dispuesto en el Capítulo III de este Título.

Comentario

Se sustituye “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”. (Véanse los comentarios a los artículos 761 a 765.)

CAPÍTULO XI

DE LA CONTINUACIÓN DEL PROCESO Y DE LA CADUCIDAD

Artículo 771

Anterior	Vigente
<i>Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.</i>	<i>El Tribunal cuidará, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante él se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar sentencia, salvo disposición en contrario.</i>
<i>En caso de no cumplir lo anterior, se harán acreedores a las sanciones que establezcan las Leyes de responsabilidades administrativas de los servidores públicos.</i>	<i>En caso de no cumplir lo anterior, se harán acreedores a las sanciones que establezcan las Leyes de responsabilidades administrativas de los servidores públicos.</i>

Comentario

Se trata de que la justicia sea pronta y expedita.

El interés público exige que una vez que se ha iniciado el procedimiento, este continúe con la mayor celeridad. La ley impone esta obligación a los tribunales, que serán responsables de la paralización del proceso laboral, de acuerdo con los artículos 636, 642, 645, 646 y 647, sin perjuicio de las sanciones a que se puedan hacer acreedores, de acuerdo con la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos (LFRSP).

EMPLAZAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. ES OBLIGACIÓN DE LA JUNTA REALIZARLO SIN QUE SEA NECESARIA LA ASISTENCIA DEL ACTOR.

Artículo 772

Anterior	Vigente
<i>Cuando, para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de cuarenta y cinco días naturales, el Presidente de la Junta deberá ordenar que se le requiera personalmente para que la presente,</i>	<i>Cuando, para continuar el trámite del juicio en los términos del artículo que antecede, sea necesaria promoción del trabajador y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de cuarenta y cinco días naturales, el Tribunal deberá ordenar que se le requiera personalmente para que la presente, apercibiéndolo de</i>

apercibiéndolo de que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, la Junta notificará el acuerdo de que se trata al trabajador y a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

que, de no hacerlo, operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente.

Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, el Tribunal notificará el acuerdo de que se trata al trabajador y a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.

Comentario

De acuerdo con este precepto y con el anterior, en el proceso laboral priva el principio de oficiosidad.

Caducidad es una figura procesal que consiste en la pérdida de un derecho por falta de interés.

El cambio consiste en que, en vez de esperar tres meses, el lapso se reduzca a 45 días y, desde luego, continúa la obligación de requerir al trabajador, apercibiéndole de que de no hacerlo operará la caducidad a que se refiere el artículo siguiente. Sin embargo, el artículo 773 ahora establece tener por desistida la acción a quien no haga promoción en el término de cuatro meses, en vez de los seis meses que establecía el texto anterior.

CADUCIDAD, OPERANCIA DE LA.

Artículo 773. El Tribunal, a petición de parte, tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de cuatro meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento y se haya cumplido lo dispuesto en el artículo anterior. No se considerará que dicho término opera si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes a que se refiere este artículo, o la práctica de alguna diligencia, o se encuentre pendiente de acordarse la devolución de un exhorto o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado a diversa autoridad dentro del procedimiento.

Para los efectos del párrafo anterior, el Tribunal citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

Comentario

La ley trata de evitar que se abrumen a los tribunales (ya no a las juntas) con expedientes inútiles. Este desistimiento solo procederá cuando corresponda a las partes promover, pues

de lo contrario se aplicará el artículo 772. (Véase el comentario al artículo 772.)

TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL, DESISTIMIENTO TÁCITO POR FALTA DE PROMOCIÓN. LITISCONSORCIO PASIVO NECESARIO EN MATERIA LABORAL. LA DETERMINACIÓN DE SU EXISTENCIA ENTRE LA PLURALIDAD DE DEMANDADOS, DEBE HACERLA LA AUTORIDAD PREVIAMENTE A RESOLVER LA LITIS DE FONDO O DECLARAR LA EXTENSIÓN DEL BENEFICIO DEL DESISTIMIENTO A QUIENES SE LES ATRIBUYÓ LA CALIDAD DE LITISCONSORTES EN EL JUICIO RESPECTIVO.

Artículo 774. En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, el Tribunal hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley.

Comentario

Con esta medida se evita que se tenga al actor por desistido de la acción, con lo que se protegen los intereses de los beneficiarios del trabajador.

El único cambio consiste en la sustitución de “la Junta” por “el Tribunal”.

Artículo 774 Bis. En cualquier estado del procedimiento, las partes podrán, mediante la conciliación, celebrar un convenio que ponga fin al juicio; asimismo, el demandado podrá allanarse en todo o en parte a lo reclamado. En el primer supuesto, se dará por terminado el juicio; en el segundo, se continuará el procedimiento por lo pendiente.

Comentario

La reforma pretende que haya conciliación y convenio que ponga fin al juicio en cualquier estado del mismo, incluso que el demandado pueda allanarse parcial o totalmente a lo reclamado y que en el primer caso se continúe el juicio por lo que esté pendiente.

Esto también facilita la reinstalación y el pago de la indemnización por despido injustificado.

Artículo 775. El Procurador Auxiliar tendrá las facultades y responsabilidades de un mandatario; deberá presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento, hasta su total terminación.

Reunidos los requisitos a que se refieren los artículos que anteceden, cesará la representación del procurador auxiliar en el juicio en que intervino.

Comentario

Por medio de esta norma se instrumenta la intervención del procurador auxiliar y se le dan facultades concretas.

CAPÍTULO XII

DE LAS PRUEBAS

Sección primera

Reglas generales

Artículo 776. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I.** Confesional;
- II.** Documental;
- III.** Testimonial;
- IV.** Pericial;
- V.** Inspección;
- VI.** Presuncional;
- VII.** Instrumental de actuaciones; y

VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

- IX.** Las Constancias de notificación hechas a través del Buzón Electrónico, y
- X.** Los recibos de nómina con sello digital.

Comentario

Por reforma del 1 de mayo de 1980 surgió un nuevo Derecho Procesal del trabajo en el que se consignaban siete medios de prueba y se dejaba abierta la posibilidad, en la fracción VIII, para que valiéndose de medios técnicos o científicos las partes pudieran probar lo que afirmaban. Ahora se adicionan las fracciones IX y X relativas a notificaciones por buzón electrónico y recibos de nómina con sello digital.

Conviene tener presente que se pueden obtener informes para pruebas por medio del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI). Para ello, es recomendable informarse en la dirección <http://www.ifai.org.mx>. Además, hay que tomar en cuenta, primero, que se debe legitimar el interés en la información; segundo, que se debe verificar que esta información la tenga alguna dependencia gubernamental y, por último, que hay un tiempo para recibir la contestación del costo que implica acceder a ella, en caso de que se desee tenerla en copias o en un dispositivo de almacenamiento de datos.

Véase el artículo 836-A de la LFT para implementar o complementar la prueba. Citemos como ejemplo el que algunos trabajadores han requerido, a través del INAI, los contratos colectivos a los que están sujetos como miembros de su sindicato o al servicio de la Comisión Federal de Electricidad (CFE), la Nacional Financiera (Nafin) y el Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos (Banobras).

De igual forma, un alto funcionario de una paraestatal tuvo que solicitar al INAI la información de un convenio entre el sindicato y la paraestatal, ya que la cita se le estaba negando.

Véanse los artículos 784 y 804, que establecen las pruebas que debe tener el patrón.

HORAS EXTRA. CASOS EN QUE NO PROCEDE EXIGIR SU PAGO. • JORNADA DE LABORES. PUEDE ACREDITARSE CON EL ESCRITO DE RENUNCIA, CONFORME A LAS REGLAS DE LA PRUEBA DOCUMENTAL. • PRUEBA PERICIAL CONTABLE. ES ILEGAL SU ADMISIÓN SI TIENE POR OBJETO DETERMINAR LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO EN EL QUE PRETENDEN INCLUIRSE CONCEPTOS EXTRALEGALES PARA EL PAGO DE PRESTACIONES, YA QUE ELLO ES UN PROBLEMA JURÍDICO QUE PUEDE RESOLVER LA JUNTA A PARTIR DEL ANÁLISIS DE OTROS MEDIOS PROBATORIOS APORTADOS POR LAS PARTES.

Artículo 777. Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.

Comentario

Además de que ha de referirse a los hechos controvertidos, cada prueba debe relacionarse concretamente con el hecho a que corresponda.

PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. CUANDO LAS OFRECIDAS NO SE REFIERAN A LOS HECHOS CONTROVERTIDOS, SU DESECHAMIENTO ES LEGAL.

Artículo 778

Anterior	Vigente
<i>Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.</i>	<i>Las pruebas deberán ofrecerse conforme a lo previsto para cada uno de los procedimientos regulados por esta Ley. Las pruebas que se refieran a hechos supervenientes, podrán ofrecerse hasta antes de emitir sentencia, dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento de los mismos. El Tribunal deberá dar vista con dichas pruebas a las demás partes para que manifiesten lo que</i>

a su derecho e interés convenga y en su caso formulen las objeciones correspondientes; de ser necesario, se señalará día y hora para su desahogo en audiencia.

Comentario

De acuerdo con esto, precluye para las partes el derecho a ofrecer pruebas. Las excepciones que se establecen son lógicas, ya que sería imposible ofrecer una prueba sobre algo que no ha ocurrido.

La prueba de la necesidad de tachar a un testigo es imposible de ofrecer mientras se ignore quiénes son los testigos.

Artículo 779. El Tribunal desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Comentario

Como todo acto de autoridad, el desechamiento de pruebas debe estar fundado y motivado de acuerdo con el artículo 16 constitucional.

El único cambio consistió en la sustitución de “La Junta” por “El Tribunal”.

Artículo 780. Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Comentario

De no cumplirse con este precepto, las partes corren el riesgo de que el tribunal deseche las pruebas.

PRUEBAS EN MATERIA DE TRABAJO. LÍMITES A LA EXIGENCIA DE QUE SE OFREZCAN ACOMPAÑADAS DE LOS ELEMENTOS NECESARIOS PARA SU DESAHOGO. • PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. LA JUNTA ESTÁ FACULTADA PARA REQUERIR A CUALQUIER PERSONA (FÍSICA O MORAL) INFORMACIÓN PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA CONTROVERSI. • PRUEBA DE VIDEOGRABACIÓN EN FORMATO DE DISCO COMPACTO. PARA SU OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN BASTA QUE EL ACTOR ACOMPAÑE EL DISPOSITIVO ELECTRÓNICO AL ESCRITO CORRESPONDIENTE, Y QUE LA AUTORIDAD LABORAL ACUERDE SU DESAHOGO O RECEPCIÓN EN UNA DILIGENCIA; POR LO QUE EL AUTO QUE TIENE POR NO OFRECIDO DICHO MEDIO DE CONVICCIÓN, VIOLA LAS REGLAS DEL PROCEDIMIENTO (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 780 DE LA LEY FEDERAL DEL

TRABAJO). • PRUEBA PERICIAL CALIGRÁFICA Y GRAFOSCÓPICA EN MATERIA LABORAL. SI EL QUE LA OFRECE PARA OBJETAR LA FIRMA DE DOCUMENTOS ATRIBUIDOS A ÉL SIN CAUSA JUSTIFICADA NO SE PRESENTA EL DÍA Y HORA SEÑALADOS A ESTAMPAR SU FIRMA INDUBITABLE EN LOS FORMATOS CORRESPONDIENTES, ES CORRECTO QUE LA JUNTA DECRETE SU DESERCIÓN, AUN CUANDO EN LAS ACTUACIONES DEL JUICIO LABORAL OBREN DIVERSAS FIRMAS DE AQUÉL. PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. LA JUNTA ESTÁ FACULTADA PARA REQUERIR A CUALQUIER PERSONA (FÍSICA O MORAL) INFORMACIÓN PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA CONTROVERSI.

Artículo 781. Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

Comentario

El derecho que las partes tienen para examinar las pruebas es una formalidad esencial del procedimiento que se debe satisfacer, según lo establece el artículo 14 constitucional.

TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. PARA ACREDITAR LA DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO, EN SU DESAHOGO RIGE EL PRINCIPIO DE LIBRE INTERROGATORIO.

Artículo 782

Anterior	Vigente
La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.	El Tribunal podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate. El juez podrá interrogar libremente a las partes y a todos aquellos que intervengan en el juicio sobre los hechos y circunstancias que sean conducentes para averiguar la verdad.

Comentario

Estas son las providencias para mejor proveer al esclarecimiento de los hechos, y el tribunal puede solicitarlas de oficio.

PRUEBAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA DE TRABAJO. • PRUEBAS. LAS JUNTAS NO PUEDEN SUSTITUIRSE A LAS PARTES Y ORDENAR EL DESAHOGO DE LAS NO OFRECIDAS EN SU OPORTUNIDAD. • JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. LA FACULTAD QUE LE OTORGAN LOS ARTÍCULOS 782 Y 886 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO LA DEBE EJERCER DE MANERA RACIONAL Y PRUDENTE. POR LO QUE SÓLO DEBE ORDENAR DE OFICIO LA PRÁCTICA DE DILIGENCIAS CUANDO REALMENTE SEAN CONVENIENTES PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD MATERIAL BUSCADA.

Artículo 783

Anterior	Vigente
<i>Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad deberá aportarlos, a más tardar en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas o, hasta antes del cierre de la instrucción, cuando le sean requeridos por la Junta de Conciliación y Arbitraje.</i>	<i>Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad deberá aportarlos, a más tardar en la Audiencia de Juicio, hasta antes del cierre de la instrucción, cuando le sean requeridos por el Tribunal. En lo que hace al juicio individual ordinario a que se refiere el capítulo XVII del Título Catorce de esta Ley, los documentos deberán aportarse en la Audiencia Preliminar o en su defecto hasta antes del cierre de la instrucción. Los Tribunales deberán tomar las medidas pertinentes para cumplir con esta disposición.</i>

Comentario

Los tribunales pueden dictar los medios de apremio necesarios para hacer cumplir este precepto.

Los documentos deben acordarse en la audiencia preliminar o, en su defecto, hasta antes del cierre de instrucción.

PRUEBAS DE INSPECCIÓN O COMPULSA Y COTEJO OFRECIDAS POR EL TRABAJADOR. SI NO PUEDEN DESAHOGARSE POR NO ENCONTRARSE LOS DOCUMENTOS EN EL LUGAR EN EL QUE SE LLEVÓ A CABO LA DILIGENCIA, LA JUNTA DEBE ORDENAR QUE SE VERIFIQUE EN EL DOMICILIO EN EL QUE SE

ENCUENTRAN PUES, DE NO HACERLO, ELLO CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO QUE AMERITA SU REPOSICIÓN.

Artículo 784

Anterior	Vigente
La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: I. Fecha de ingreso del trabajador; II. Antigüedad del trabajador; III. Faltas de asistencia del trabajador; IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo; V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley; VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido; VII. El contrato de trabajo; VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo; X. Disfrute y pago de las vacaciones; XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; XII. Monto y pago del salario; XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.	El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: I. Fecha de ingreso del trabajador; II. Antigüedad del trabajador; III. Faltas de asistencia del trabajador; IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo; V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley; VI. Constancia de haber dado [aviso] por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y la causa del despido. La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba. Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho; VII. El contrato de trabajo; VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo; X. Disfrute y pago de las vacaciones; XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad; XII. Monto y pago del salario; XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.

La pérdida o destrucción de los documentos señalados en este artículo, por caso fortuito o fuerza mayor, no releva al patrón de probar su dicho por otros medios.

Comentario

La reforma incluye los comprobantes de pagos de jornada ordinaria y extraordinaria cuando no exceda de nueve horas semanales, el del aguinaldo y la incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR). En realidad esto ya era obligatorio por virtud del artículo 804, fracción V, pero ahora los tribunales pueden exigir que el patrón tenga esa documentación en cualquier juicio.

PRUEBA, CARGA DE LA. • RELACIÓN DE TRABAJO, EXISTENCIA DE LA. NO ESTÁ SUJETA A LA PRUEBA DEL MONTO DEL SALARIO Y CATEGORÍA DEL TRABAJADOR. • JORNADA DE TRABAJO. LOS RECIBOS DE PAGO NO SON APTOS PARA ACREDITAR LA, SI NO ESPECIFICAN EL HORARIO. • JORNADA DE TRABAJO. EL CONTRATO DE TRABAJO NO PRUEBA SU DURACIÓN. • HORAS EXTRA. JORNADA DE TRABAJO EXCESIVA. IMPROCEDENCIA DE LA RECLAMACIÓN DE. HORAS EXTRAORDINARIAS, APRECIACIÓN EN CONCIENCIA POR LAS JUNTAS. • OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. ES DE MALA FE SI EL PATRÓN CONTROVIERTE LA JORNADA DE LABORES Y EL SALARIO. • ANTIGÜEDAD, PRUEBA DE LA. • ASISTENCIA, FALTAS DE, SIN JUSTIFICACIÓN NI PERMISO. INSPECCIÓN DE LAS NÓMINAS COMO PRUEBA. ABANDONO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA. • DESPIDO DEL TRABAJADOR, CARGA DE LA PRUEBA. • DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO DEMANDANDO, RESCISIÓN EN DIVERSO JUICIO. REVISIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA IMPROCEDENTE. • DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO NO CUMPLIDO DEL TRABAJO. REVERSIÓN INOPERANTE DE LA CARGA DE LA PRUEBA. • RENUNCIA, NEGATIVA DE LA COACCIÓN PARA OBTENERLA. CARGA DE LA PRUEBA. PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE. 1987 • PRESTACIONES EXTRALEGALES. CARGA DE LA PRUEBA TRATÁNDOSE DE. 1991 • CONTRATO DE TRABAJO PARA OBRA DETERMINADA. CARGA DE LA PRUEBA. • CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DEBE APORTARSE COMO PRUEBA PARA ACREDITAR LA INFRACCIÓN DE ALGUNAS DE SUS CLÁUSULAS. • HORAS EXTRAORDINARIAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS. SÉPTIMO DÍA, CARGA DE LA PRUEBA DEL TRABAJO EN EL. VACACIONES, CARGA DE LA PRUEBA DEL PAGO DE LAS. • JUBILACIÓN, ORDEN EN QUE DEBEN CUBRIRSE LOS FONDOS DESTINADOS A LA CARGA DE LA PRUEBA. SALARIO, MONTO DE LA CARGA DE LA PRUEBA. • SALARIOS, PRUEBA DE SU PAGO.

Nótese que la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador imponen la carga de la prueba al patrón.

Aun cuando en términos generales la carga de la prueba corresponde al patrón, esta situación puede revertirse como lo ha asentado la SCJN; también puede caer sobre el trabajador la carga de la prueba, desde un principio, como lo ha asentado la SCJN.

DESPIDO, NEGATIVA DEL Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. REVERSIÓN DE LA CARGA DE LA PRUEBA. DESCANSO OBLIGATORIO, CARGA DE LA PRUEBA DE HABER LABORADO LOS DÍAS DE. • PREFERENCIA, DERECHO DE CARGA DE LA PRUEBA.

Véase el artículo 154 en relación con este tema.

CONTRATO DE TRABAJO, CARGA DE LA PRUEBA DEL. • DESPIDO, NEGATIVA DEL, Y OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, CONTROVIRTIÉNDOSE EL SALARIO. • OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y SU ALTA POSTERIOR, AMBAS EN FECHA PREVIA A AQUELLA EN QUE EL PATRÓN LE OFRECE REINTEGRARSE A SUS LABORES EN EL JUICIO RELATIVO, DONDE NIEGA HABERLO DESPEDIDO, SIN ACREDITAR LA CAUSA QUE ORIGINÓ LA BAJA, IMPLICA MALA FE. • PRESTACIONES DERIVADAS DE UN CONTRATO COLECTIVO. CORRESPONDE AL RECLAMANTE ACREDITAR EL DERECHO A PERCIBIRLAS Y EL SALARIO CONFORME AL CUAL DEBEN PAGARSE. • RELACIÓN LABORAL. PARA PROBAR SU EXISTENCIA NO BASTA LA PRESUNCIÓN, DERIVADA DE LA ADMINICULACIÓN DE LA INFRACCIÓN LEVANTADA AL CHOFER DE UN VEHÍCULO Y LA TARJETA DE CIRCULACIÓN DONDE CONSTA EL NOMBRE DE UN TERCERO COMO SU PROPIETARIO. • PRUEBA DE INSPECCIÓN EN MATERIA LABORAL. EL LUGAR PARA SU DESAHOGO ES EL QUE SEÑALE SU OFERENTE, Y SÓLO CUANDO EXISTA CAUSA JUSTIFICADA PUEDE DESIGNARSE EL LOCAL DE LA JUNTA. SALARIO. LOS ÚLTIMOS RECIBOS DE NÓMINA SON APTOS PARA ACREDITAR SU MONTO. • PRIMA DOMINICAL. EL TRABAJADOR DEBE PROBAR QUE LABORÓ EL DÍA DOMINGO PARA TENER DERECHO A SU PAGO Y, EN SU CASO, AL PATRÓN CORRESPONDE ACREDITAR QUE SE LOS CUBRIÓ.

Véanse los artículos 776, 803 y 804 de esta ley, así como el artículo 99, fracción III, de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR) y el 29 del Código Fiscal de la Federación (CFF).

Artículo 785

Anterior	Vigente
Si alguna persona está imposibilitada por enfermedad u otra causa a concurrir al local de la Junta para absolver posiciones; reconocer el contenido o firma de un documento o rendir testimonio, y lo justifica a juicio de la misma, mediante certificado médico u otra constancia	Si alguna persona está imposibilitada por enfermedad u otra causa para concurrir al local del Tribunal para absolver posiciones; reconocer el contenido o firma de un documento o rendir testimonio, y lo justifica a juicio del mismo, mediante certificado médico u otra

fehaciente que exhiba bajo protesta de decir verdad, señalará nueva fecha para el desahogo de la prueba y, de subsistir el impedimento, podrá ordenar que el secretario, acompañado por los miembros de la Junta que lo deseen, se traslade al lugar donde se encuentra el imposibilitado para el desahogo de la prueba. De no encontrarse la persona, se le declarará confeso o por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia o bien, por desierta la prueba, según sea el caso.

Los certificados médicos deberán contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado patológico que impide la comparecencia del citado. Los certificados médicos expedidos por instituciones públicas de seguridad social no requieren ser ratificados.

constancia fehaciente que exhiba bajo protesta de decir verdad e indicando el domicilio en el que se encuentra la persona imposibilitada, el juez dispondrá lo necesario para desahogar la prueba en la misma audiencia, ya sea en el local del Tribunal o en el domicilio en el que se encuentre dicha persona, a menos que exista imposibilidad para ello, lo que deberá justificarse plenamente; en este caso se deberá señalar nuevo día y hora para desahogar la prueba dentro de los tres días siguientes.

El juez podrá ordenar que el actuario judicial se traslade de inmediato a efecto de que se cerciore que la persona imposibilitada se encuentra en el domicilio proporcionado.

De no encontrarse ésta en el domicilio se le declarará confeso o por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia o bien, por desierta la prueba, según sea el caso.

Los certificados médicos deberán contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado patológico que impide la comparecencia del citado. Los certificados médicos expedidos por instituciones públicas de seguridad social no requieren ser ratificados.

Comentario

La reforma facilita el desahogo de pruebas confesionales y testimoniales, así como el reconocimiento de documentos, de manera que el actuario judicial pueda trasladarse al domicilio del imposibilitado para el desahogo de la prueba. Prevé que de no encontrarse la persona, se le declare confesa o por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia, o bien por desierta la prueba, según el caso. También establece que los certificados médicos deben contener nombre, número de cédula de quien los expide y estado patológico del citado, y prevé que los certificados de instituciones públicas no requieren ser ratificados.

Sección segunda

De la confesional

Artículo 786. Cada parte podrá solicitar que se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones y responder preguntas.

Tratándose de personas morales, la confesional puede desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado con facultades para absolver posiciones.

Los sindicatos u organizaciones de trabajadores o patrones absolverán posiciones por conducto de su secretario general o integrante de la representación estatutariamente autorizada o por apoderado con facultades expresas.

Comentario

La prueba confesional es personalísima, debe referirse a hechos propios y solo la pueden rendir las partes mediante las posiciones que articule la contraparte.

La reforma permite que las personas morales desahoguen la confesional por apoderados con facultades para absolver posiciones; y en el caso de sindicatos, adopta la práctica de que el secretario general, el integrante estatutariamente autorizado o el apoderado con facultades expresas pueda desahogarlas.

Se adiciona la posibilidad de responder preguntas a la contraparte citada.

CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS. CORRESPONDE AL PATRÓN LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO ADUCE QUE EL DIRECTIVO A CARGO DE QUIEN SE OFRECE NO LABORA EN LA EMPRESA, POR SER ÉL QUIEN TIENE LOS DOCUMENTOS QUE ACREDITAN ESE HECHO. • PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE PERSONA MORAL, PUEDE DESAHOGARSE POR CONDUCTO DE APODERADO. • PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE PERSONAS MORALES. PUEDE DESAHOGARLA EL APODERADO DESIGNADO A TRAVÉS DE UN INSTRUMENTO NOTARIAL COMO REPRESENTANTE LEGAL. • PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. TIPOS CONFORME A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y SUS DIFERENCIAS.

Artículo 787

Anterior	Vigente
Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.	Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones o responder preguntas personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos. La presentación de los absolventes a que se refiere el párrafo anterior para el desahogo de su confesional en

la audiencia de juicio, quedará a cargo del apoderado legal de la parte patronal, salvo que demuestre causa justificada que lo impida, en cuyo caso el tribunal lo citará por conducto de actuario.

El juez podrá desechar la confesional o interrogatorio para hechos propios del absolvente que se pretenda comparezca a juicio, cuando:

a) No se cumplan las hipótesis previstas en el primer párrafo del presente artículo;

b) Sea sobreabundante o se trate de absolventes cuya confesión o declaración verse sobre los mismos hechos;

c) Cuando los hechos sobre los que se pretenda que declare, resulten inverosímiles a criterio del juez, y

d) Su comparecencia resulte innecesaria o su desahogo pueda causar una dilación indebida del juicio.

Comentario

Este precepto parece confundir la prueba confesional con la testimonial. En la confesional, el interrogatorio se debe referir siempre a hechos propios del absolvente, y si este artículo se refiere en las últimas líneas a hechos que a los representantes de la empresa, *por razones de sus funciones les deban ser conocidos*, en esta situación los representantes estarían actuando como testigos y no como partes.

Se impone al apoderado de la parte patronal la obligación de presentar a los absolventes y se faculta al juez para desechar la confesional en los casos de los incisos **a)** al **d)**.

CONFESIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. • PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE DIRECTORES, ADMINISTRADORES O GERENTES DE LA EMPRESA DEMANDADA. AL OFRECERLA EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 787 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EL TRABAJADOR NO ESTÁ OBLIGADO A DAR SUS NOMBRES. • PRUEBA CONFESIONAL PARA HECHOS PROPIOS. SU DESECHAMIENTO CUANDO SE OFRECE A CARGO DE PERSONAS QUE SE DESEMPEÑAN COMO DIRECTIVOS, ADMINISTRADORES Y GERENTES DE LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO, Y A QUIENES EL ACTOR NO LES ATRIBUYÓ DIRECTAMENTE ALGÚN HECHO RELACIONADO CON EL DESPIDO, NO CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL.

Artículo 788

Anterior	Vigente
La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados,	El juez ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados,

apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.

apercibiéndolos de que, si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.
El juez podrá reducir el número de personas de quienes se pida sean citados a desahogar la prueba confesional, cuando estime que sus declaraciones puedan resultar una reiteración inútil sobre los mismos hechos, o cuando advierta que se causará una dilación innecesaria del juicio.

Comentario

El juez puede reducir el número de personas a ser citadas en caso de una reiteración inútil sobre los hechos o una dilación innecesaria del juicio.

Artículo 789. Si la persona citada para responder preguntas y absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo anterior y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.

Comentario

Ahora, además de absolver posiciones, la persona citada también puede responder preguntas.

CONFESIÓN FICTA. JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE LA LEY DE 1970, CONTEMPLA IGUAL PREVENCIÓN QUE LA ABROGADA. • CONFESIÓN FICTA A CARGO DE DIRECTORES, ADMINISTRADORES, GERENTES O PERSONAS QUE POR SUS FUNCIONES DEBAN CONOCER DEL DESPIDO. CUANDO LAS CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR EN QUE SE REALIZÓ SEAN CONTRADICHAS, DEBEN SER OBJETO DE LAS POSICIONES QUE SE ARTICULEN. • CONFESIÓN FICTA EN MATERIA LABORAL. ES INCORRECTO ESTIMAR QUE CARECE DE VALOR PROBATORIO POR ENCONTRARSE EN CONTRADICCIÓN CON DIVERSAS CONFESIONALES A CARGO DE DISTINTOS ABSOLVENTES PROPUESTOS POR EL MISMO OFERENTE, SI EN ÉSTAS SE CONTESTÓ EN FORMA NEGATIVA.

Artículo 790

Anterior	Vigente
En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:	En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:

I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;

II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia;

III. El absolvente deberá identificarse con cualquier documento oficial y, bajo protesta de decir verdad, responder por sí mismo sin asistencia. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero sí se le permitirá que consulte notas o apuntes si la Junta, después de conocerlos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;

V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;

VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y

VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.

I. Las preguntas y/o posiciones se formularán en forma oral en el momento de la audiencia mediante interrogatorio abierto, sin presentación de pliegos; deberán referirse a los hechos controvertidos en términos claros y precisos, que puedan ser entendidas sin dificultad, y cuyo fin sea esclarecer la verdad de los hechos;

II. El juez, de oficio o a petición de parte, podrá desechar las preguntas que no cumplan con dichos requisitos, justificando su decisión; también podrá formular a los absolventes las preguntas que estime pertinentes, así como ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas;

III. El declarante bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, sin ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte notas o apuntes, si el juez resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;

IV. Se deroga.

V. Se deroga.

VI. El declarante contestará las posiciones o preguntas que se le formulen, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida el Tribunal;

VII. Si el declarante se niega a responder o sus respuestas son evasivas, el Tribunal de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso de los hechos que se le atribuyen si persiste en ello.

Las posiciones deben articularse en forma clara y sencilla, y cada una de ellas debe referirse a un solo hecho.

La fracción III establece para el absolvente la obligación de identificarse con documento oficial en la prueba confesional.

Las preguntas y oposiciones deben ser en términos claros, precisos y posibles de ser entendidas sin dificultad y cuyo fin sea esclarecer la verdad de los hechos.

PRUEBA CONFESIONAL EN MATERIA LABORAL. POSICIONES QUE CONTIENEN VARIOS HECHOS O ESTÁN FORMULADAS EN TÉRMINOS NEGATIVOS. • INTERROGATORIO LIBRE EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. CUANDO SE OFRECE COMO COMPLEMENTO DE LA PRUEBA CONFESIONAL, LE SON APLICABLES LAS NORMAS QUE REGULAN ÉSTA. • PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LAS POSICIONES QUE CONTENGAN MÁS DE UN HECHO, COMO REGLA GENERAL, NO DEBEN DESECHARSE POR INSIDIOSAS. • PRUEBA CONFESIONAL. SI AL DESAHOGARSE EL INTERROGATORIO LIBRE EL ABSOLVENTE (REPRESENTANTE DEL PATRÓN) CONTESTA “NO LO SÉ” O CON FRASES SIMILARES, DICHAS RESPUESTAS SON EVASIVAS Y, POR TANTO, LA JUNTA DEBE CONMINARLO DE TENERLO POR CONFESO SI PERSISTE EN ESA ACTITUD PUES, DE NO HACERLO INFRINGE LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO, LO QUE OBLIGA A SU REPOSICIÓN.

Artículo 790 Bis. Si fueren varios los declarantes, las diligencias se practicarán evitando que los que declaren primero se comuniquen con los que lo hagan después; éstos últimos permanecerán en una sala distinta a aquélla en donde se desarrolle la audiencia, por lo que serán llamados a declarar en el orden establecido. Esta disposición no aplica para el actor ni el demandado.

Comentario

Se fijan medidas para separar a los declarantes, salvo el actor y el demandado.

Artículo 791

Anterior	Vigente
<i>Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, ésta libraré exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la Junta. La Junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite la Junta exhortante.</i>	<i>Si la persona que deba absolver posiciones y responder preguntas tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre el Tribunal, éste libraré exhorto para que cite al declarante y provea lo necesario para que comparezca ante éste por conducto del Tribunal exhortado el día y hora señalados para tal efecto; dicha prueba se rendirá vía remota a través de</i>

videoconferencia, en la que el tribunal exhortante conducirá el desahogo de la confesional.

Comentario

El tribunal exhortado se limitará a desahogar la prueba confesional y se abstendrá de realizar cualquier otro acto procesal distinto del solicitado por el tribunal exhortante.

La absolución de posiciones y respuesta a preguntas cuando la persona resida fuera del lugar de residencia del tribunal se rendirá vía remota por videoconferencia y el tribunal exhortante conducirá el desahogo de la confesional.

Artículo 792. Se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante.

Artículo 793

Anterior	Vigente
<i>Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. En el supuesto de que la persona a que se refiere este artículo haya dejado de prestar sus servicios a la empresa por un término mayor de tres meses, la prueba cambiará su naturaleza a testimonial. Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar mediante el uso de la fuerza pública.</i>	<i>Cuando el declarante para hechos propios ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citado. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento del Tribunal antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de Juicio en que se desahogue la prueba; el Tribunal podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. En el supuesto de que la persona a que se refiere este artículo haya dejado de prestar sus servicios a la empresa por un término mayor de tres meses, la prueba cambiará su naturaleza a testimonial. Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, el juez valorará la pertinencia de la prueba en relación con los hechos controvertidos, pudiendo desecharla en caso de considerar que resulta irrelevante para esclarecerlos o la dificultad de su desahogo sea motivo del retraso injustificado del procedimiento.</i>

Comentario

El último párrafo se refiere a una situación extrema, que debería advertirse previamente al absolvente mediante medios de apremio.

La reforma tan solo reconoce la práctica de que si la persona a quien se refiere este artículo dejó de prestar sus servicios a la empresa por más de tres meses, la prueba cambiará su naturaleza a testimonial.

Véase el párrafo final, que prevé que el juez pueda desechar la prueba en ciertos casos.

CONFESIÓN EN MATERIA DE TRABAJO, A CARGO DE PERSONAS QUE PARA LA FECHA DEL DESAHOGO YA NO DESEMPEÑEN FUNCIONES DE DIRECCIÓN O ADMINISTRACIÓN PARA EL PATRÓN. EQUIVALE A UN TESTIMONIO PARA HECHOS PROPIOS, QUE DEBE SER DESAHOGADO COMO TAL.

Artículo 794. Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

Comentario

Este precepto se refiere en realidad a dos clases de prueba: la confesional, cuando alude a *las manifestaciones contenidas en las constancias*, y *las actuaciones en juicio*; pero esta última, más que una prueba confesional, constituye una prueba instrumental. (Véanse los artículos 835 y 836.)

Sección tercera

De las documentales

Artículo 795

Anterior	Vigente
<i>Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.</i>	<i>Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, o a aquellos servidores públicos que los expidan en ejercicio de sus funciones.</i>
<i>Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.</i>	<i>Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, de la Ciudad de México o de los municipios y alcaldías, así como de los</i>

organismos públicos autónomos harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.

Comentario

Los documentos públicos hacen prueba plena. La LFT solo considera documentos públicos los que este artículo señala, entre ellos los de las alcaldías y los de organismos públicos autónomos.

DOCUMENTOS NOTARIALES, VALOR DE LOS. • PRUEBA DOCUMENTAL EN VÍA DE INFORME. LA JUNTA DEL CONOCIMIENTO NO TIENE FACULTADES PARA CAMBIARLA POR UNA PRUEBA DE INSPECCIÓN QUE NO LE HAYA SIDO SOLICITADA.

Artículo 796. Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.

ACTAS ADMINISTRATIVAS DE INVESTIGACIÓN LEVANTADAS POR EL PATRÓN POR FALTAS DE LOS TRABAJADORES. PARA QUE ADQUIERAN VALOR PROBATORIO PLENO DEBEN PERFECCIONARSE MEDIANTE COMPARECENCIA ANTE EL ÓRGANO JURISDICCIONAL DE QUIENES LAS FIRMARON, AUN CUANDO NO HAYAN SIDO OBJETADAS POR LOS EMPLEADOS, SALVO SI ÉSTOS ACEPTAN PLENAMENTE SU RESPONSABILIDAD.

Artículo 797. Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.

PRUEBA DOCUMENTAL EN MATERIA LABORAL. DOCUMENTO PRIVADO SIN FIRMA OFRECIDO POR EL TRABAJADOR, PUEDE SER PERFECCIONADO EN VIRTUD DE LA FALTA DE EXHIBICIÓN DE SU ORIGINAL POR EL PATRÓN. DOCUMENTOS, RATIFICACIÓN DE LOS, SÓLO ES NECESARIA CUANDO SE OBJETA SU AUTENTICIDAD. • PRUEBA DOCUMENTAL. SI UNA DE LAS PARTES EN UN JUICIO LABORAL EXHIBE EL MISMO DOCUMENTO, UNA EN ORIGINAL Y LA OTRA EN COPIA FOTOSTÁTICA SIMPLE, ADQUIEREN PLENA EFICACIA DEMOSTRATIVA, SIN QUE SE REQUIERA DE PERFECCIONAMIENTO ALGUNO.

Anterior	Vigente
Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsa o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre.	Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsa o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá justificar los motivos o el impedimento para no presentarlo en juicio y precisar el lugar donde el documento original se encuentre. En este caso el juez requerirá al tenedor del mismo su presentación en la audiencia de juicio, de no ser posible ello por disposición legal o impedimento material, podrá comisionar al actuario o secretario para que lo lleve a cabo; a fin de desahogar este medio de perfeccionamiento la diligencia se efectuará, en lo conducente, conforme a lo señalado en los artículos 827 y 829 de esta Ley.

Comentario

Se adiciona la facultad del juez para comisionar a un actuario o secretario el desahogo y perfeccionamiento de la prueba documental.

COPIAS FOTOSTÁTICAS, VALOR PROBATORIO DE LAS. REQUISITO DE FORMA. • DOCUMENTO PRIVADO EN COPIA SIMPLE O FOTOSTÁTICA. EL OFRECIDO EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 798 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO REQUIERE QUE SEA OBJETADO PARA QUE LA JUNTA LO MANDE PERFECCIONAR. COPIAS FOTOSTÁTICAS CERTIFICADAS POR NOTARIO PÚBLICO. A LAS EXHIBIDAS EN EL JUICIO LABORAL DEBE DÁRSELES EL MISMO TRATAMIENTO Y VALOR PROBATORIO EN CUANTO A SU CONTENIDO QUE A LOS ORIGINALES. • COMPULSA O COTEJO DE DOCUMENTO PRIVADO OFRECIDO EN COPIA SIMPLE O FOTOSTÁTICA, SOLICITADO EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 798 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. A LA DILIGENCIA RELATIVA LE ES APLICABLE, POR ANALOGÍA, EL ARTÍCULO 829, FRACCIÓN IV, DE LA CITADA LEY. • REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL. DEBE ORDENARSE CUANDO A PESAR DE HABERSE DICTADO LAUDO FAVORABLE AL TRABAJADOR, LA JUNTA OMITIÓ LLEVAR A CABO EL COTEJO DEL DOCUMENTO EN QUE SE BASÓ PARA CONDENAR, SI AMBAS PARTES PROMUEVEN JUICIO DE AMPARO Y EL PATRÓN HACE VALER ARGUMENTOS QUE PUEDEN RESULTAR FUNDADOS.

Artículo 799. Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsas se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.

Comentario

El tercero que, aun cuando deba exhibir un documento original, se niegue a cumplir con este precepto, deberá ser sancionado severamente, ya que con su conducta obstaculiza la impartición de justicia.

INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS, PRUEBA DE, NO EFECTUADA, PRESUNCIONES.

Artículo 800

Anterior	Vigente
<i>Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción vii del artículo 742 de esta Ley.</i> <i>La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.</i>	<i>Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción vii del artículo 742 de esta Ley.</i> <i>La contraparte podrá formular las preguntas en relación a la idoneidad del ratificante así como sobre los elementos circunstanciales de los hechos contenidos en el documento y los de su elaboración, para lo cual se observarán las reglas establecidas en el artículo 815 de esta Ley.</i>

Comentario

Se precisa en el último párrafo la posibilidad de formular preguntas. (Véase el artículo 815.)

DOCUMENTOS PRIVADOS PROVENIENTES DE TERCERO. • DOCUMENTOS PROVENIENTES DE TERCERO, VALOR PROBATORIO DE LOS.

Artículo 801

Anterior	Vigente
<i>Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un</i>	<i>Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un</i>

libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren.

libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren, debiendo justificar la circunstancia por la cual no puede exhibirlos en el Tribunal; en este caso el juez podrá comisionar a un actuario o secretario para que dé fe de los extremos de la prueba, observando en lo conducente lo establecido en los artículos 827 y 829 de esta Ley.

Comentario

Se fijan más requisitos a los oferentes de documentos.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. DEBE APORTARSE COMO PRUEBA PARA ACREDITAR LA INFRACCIÓN DE ALGUNAS DE SUS CLÁUSULAS. • SALARIOS, PRUEBA DE INSPECCIÓN OFRECIDA POR EL PATRÓN, IMPROCEDENTE PARA DEMOSTRAR EL MONTO DE LOS.

Artículo 802. Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción de un escrito la colocación al pie o al margen del mismo de la firma autógrafa de su autor o de su huella digital, como expresión de la voluntad de hacerlo suyo.

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se reputa proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley.

Comentario

La reforma aclara que la suscripción de un escrito con la colocación al pie o al margen del mismo de la firma autógrafa o la huella digital de su autor, es una expresión de la voluntad de hacerlo suyo.

DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMA EN LOS. 1977 • DOCUMENTOS, RECONOCIMIENTO DE FIRMA EN LOS. 1981

Artículo 803

Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente.

Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, el Tribunal deberá solicitarlos directamente, asegurándose de recabarlos antes de la audiencia de juicio.

Comentario

Las autoridades deben cooperar en la impartición de justicia, al efecto.

Artículo 804. El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

- I.** Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;
- II.** Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;
- III.** Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;
- IV.** Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y
- V.** Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en las fracciones II, III y IV, durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las Leyes que los rijan.

Comentario

De acuerdo con lo que establece el artículo 784 en relación con la carga de la prueba, que principalmente recae en el patrón, este debe, aun por beneficio propio, cumplir estrictamente con este principio, ya que si bien el trabajador puede ofrecer los documentos citados como prueba, el patrón los puede presentar como excepción, aunque también pueden servirle de fundamento para interponer su acción.

La fracción IV incluye la obligación de tener comprobantes de las aportaciones y cuotas de seguridad social.

PRUEBA DOCUMENTAL EN EL JUICIO LABORAL. VALORACIÓN DE RECIBOS, TARJETAS O CREDENCIALES QUE CONTENGAN SIGLAS O ABREVIATURAS QUE

HAGAN PRESUMIR LA DENOMINACIÓN DE LA EMPRESA. INSPECCIÓN OCULAR, CONTRATOS DE TRABAJO, LISTAS DE RAYA Y DEMÁS, PUEDEN OFRECERSE EN EL JUICIO LABORAL A TRAVÉS DE LA. • PATRÓN. TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO LOS DOCUMENTOS QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 804 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AUNQUE SE TRATE DE UNA PERSONA FÍSICA. • PRUEBA DE INSPECCIÓN EN MATERIA LABORAL. EL LUGAR PARA SU DESAHOGO ES EL QUE SEÑALE SU OFERENTE, Y SÓLO CUANDO EXISTA CAUSA JUSTIFICADA PUEDE DESIGNARSE EL LOCAL DE LA JUNTA. • OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y SU ALTA POSTERIOR, AMBAS EN FECHA PREVIA A AQUELLA EN QUE EL PATRÓN LE OFRECE REINTEGRARSE A SUS LABORES EN EL JUICIO RELATIVO, DONDE NIEGA HABERLO DESPEDIDO, SIN ACREDITAR LA CAUSA QUE ORIGINÓ LA BAJA, IMPLICA MALA FE. • RELACIÓN LABORAL. SI ES NEGADA POR EL PATRÓN, LA PRESUNCIÓN DE SU EXISTENCIA DERIVADA DE LA PRUEBA DE INSPECCIÓN SOBRE DOCUMENTOS QUE ÉSTE TIENE OBLIGACIÓN DE CONSERVAR Y EXHIBIR EN JUICIO, ES INSUFICIENTE PARA ACREDITARLA CUANDO EL TRABAJADOR PERSONALIZA LOS DOCUMENTOS SOBRE LOS QUE HABRÁ DE DESAHOGARSE.

Artículo 805. El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

Comentario

Se trata de una presunción *juris tantum* de naturaleza legal. Es una presunción que, como dice el texto, admite prueba del contrario. (Véanse los artículos 830 a 833.)

Artículo 806. Siempre que uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente.

Comentario

Esto es con el fin de dar cumplimiento al principio de igualdad entre las partes.

Artículo 807. Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsión, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario.

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia del Tribunal, que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.

Para que proceda la compulsa o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado.

Comentario

Respecto del segundo párrafo de este artículo, consúltese el capítulo VIII, artículos 753 a 760, y las ejecutorias y jurisprudencias invocadas.

El único cambio consistió en la sustitución de “la Junta” por “el Tribunal”.

Artículo 808. Para que hagan fe en la República, los documentos procedentes del extranjero deberán presentarse debidamente legalizados por las autoridades diplomáticas o consulares, en los términos que establezcan las Leyes relativas o los tratados internacionales.

Comentario

La legalización de documentos extranjeros es un requisito que tiende a desaparecer por la celebración de convenciones internacionales. La Convención Interamericana sobre Recepción de Pruebas en el Extranjero dice en su artículo 13: *Cuando los exhortos o cartas rogatorias se transmitan o sean devueltos por vía consular o diplomática o por conducto de la autoridad central, será innecesario el requisito de la legalización de firmas.*

También dice, en el artículo 15: *Los Estados partes en esta Convención podrán declarar que extienden las normas de la misma a la tramitación de exhortos o cartas rogatorias que se refieran a la recepción u obtención de pruebas en materia criminal, laboral.* (DOF del 25 de abril de 1978. Véase el artículo 755, fracción II.)

La reforma aclara que los documentos a que se refiere deben estar legalizados, en su caso, por los tratados internacionales y no nada más por las leyes relativas.

Artículo 809

Anterior	Vigente
Los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción; la Junta de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por la Junta, cuando a su juicio se justifique.	Los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción; el tribunal de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días: el juez deberá tomar las medidas necesarias para que dicha traducción esté lista antes de la audiencia de juicio.

Comentario

La SCJN ha emitido ejecutorias en el sentido de que la prueba documental es equiparable a la pericial; tal es el supuesto que plantea este artículo. Al efecto se cita una ejecutoria que, si bien se refiere a un dictamen médico, se puede aplicar por analogía a la hipótesis de este artículo:

PRUEBA DOCUMENTAL EQUIPARABLE A UNA PERICIAL.

El juez tiene la obligación de tomar medidas para que la traducción esté lista antes de la audiencia del juicio.

Artículo 810. Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

DOCUMENTOS, EFICACIA PROBATORIA DE LOS. • COPIA AL CARBÓN OFRECIDA COMO PRUEBA EN EL JUICIO LABORAL. SI CONTIENE LA FIRMA DE SUS SUSCRIPTORES HACE PRESUMIR LA EXISTENCIA DEL DOCUMENTO ORIGINAL Y, POR ENDE, ES INNECESARIO SU PERFECCIONAMIENTO PARA OTORGARLE VALOR PROBATORIO.

Artículo 811. Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes, en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.

DOCUMENTOS OBJETADOS POR EL PROPIO FIRMANTE, VALOR PROBATORIO DE LOS.

Artículo 812. Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas.

ACTAS ADMINISTRATIVAS, RATIFICACIÓN EN JUICIO DE LAS, DISCREPANCIAS INTRASCENDENTES. ACTAS ADMINISTRATIVAS, VALOR PROBATORIO DE LAS. •

Sección cuarta

De la testimonial

Artículo 813

Anterior	Vigente
La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes: I. Los testigos deberán ofrecerse en relación con los hechos controvertidos que se pretendan probar con su testimonio, hasta un máximo de cinco testigos para cada hecho, en el entendido de que para su desahogo se estará a lo dispuesto en la fracción X del artículo 815 de esta Ley; II. Indicará los nombres de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente, podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o los motivos justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación; III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y IV. Cuando el testigo sea servidor público de mando superior, a juicio de la Junta, podrá rendir su declaración por medio de oficio, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.	Todos los que tengan conocimiento de los hechos que las partes deben probar, están obligados a declarar como testigos. La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes: I. Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar; II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse al Tribunal que los cite, señalando la causa o motivo justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar su domicilio y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación; III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia del Tribunal, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo y exhibir copias para cada una de las partes; de no hacerlo, se declarará desierta. Las copias del interrogatorio, se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado. El Tribunal, librará exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, los interrogatorios en su caso previamente calificados; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto del Tribunal, para que sea desahogado por el Tribunal exhortado. No obstante, lo anterior de no existir impedimento técnico o material, el tribunal podrá ordenar que el desahogo de la prueba se rinda vía remota, a través de videoconferencia, cuando sea posible, para lo cual el tribunal exhortado deberá asegurarse de que el testigo

se encuentre en la sala de audiencias que disponga para llevar a cabo dicha prueba;

IV. Cuando el testigo sea servidor público, desde el nivel de Dirección o similar, rendirá su declaración por medio de oficio en vía de informe, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.

Comentario

La reforma permite ofrecer hasta cinco testigos, pero en el artículo 815, fracción X, se establece que solo se pueden presentar tres. También prevé que en caso de que el oferente no los pueda presentar podrá solicitar al tribunal que los cite, pero deberá proporcionar sus domicilios y, en caso de ser incorrectos, la presentación quedará a cargo del oferente. Por último, permite que un testigo servidor público de mando superior, a juicio del tribunal, pueda rendir declaración por medio de oficio.

En la fracción III se establece la posibilidad de desahogar la prueba por videoconferencia.

TESTIGOS EN MATERIA LABORAL. LA JUNTA DEBE ESTIMAR SI ES SUFICIENTE LA CAUSA DE IMPOSIBILIDAD PARA PRESENTARLOS ALEGADA POR EL OFERENTE, A FIN DE ORDENAR QUE SE LES CITE. • TESTIGO EN MATERIA LABORAL, CARECE DE VALOR PROBATORIO LA DECLARACIÓN DEL, CUANDO DE SU DICHO SE DESPRENDE PARCIALIDAD EN FAVOR DE UNA DE LAS PARTES EN EL JUICIO. • TESTIMONIAL EN MATERIA LABORAL. PARA ACREDITAR LA DURACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO, EN SU DESAHOGO RIGE EL PRINCIPIO DE LIBRE INTERROGATORIO. • PRUEBA TESTIMONIAL. CIRCUNSTANCIAS QUE DEBEN TOMARSE EN CUENTA PARA DETERMINAR SU EFICACIA O INEFICACIA.

Artículo 814. El Tribunal, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará que se cite al testigo para que rinda su declaración en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por medio de la fuerza pública.

Comentario

El único cambio consiste en la sustitución de “La Junta” por “El Tribunal”.

TESTIGOS OCASIONALES. PARA QUE SU DECLARACIÓN TENGA VALIDEZ RESPECTO DE UN DESPIDO, DEBEN DAR UNA EXPLICACIÓN DETALLADA Y CONVINCENTE DE LOS MOTIVOS POR LOS QUE AFIRMAN ESTUVIERON PRESENTES EL DÍA Y LUGAR EN QUE AQUEL ACONTECIÓ.

Anterior	Vigente
En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes: I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio; II. El testigo deberá identificarse ante la Junta en los términos de lo dispuesto en la fracción iv del artículo 884 de esta Ley; III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley; IV. Después de tomar al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurrir los testigos falsos, se harán constar el nombre, edad, estado civil, domicilio, ocupación y lugar en que se trabaja y a continuación se procederá a tomar su declaración; V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación; VI. Primero interrogará al oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo; VII. Las preguntas y las respuestas se harán constar en autos, escribiéndose textualmente unas y otras; VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; IX. El testigo, enterado de su declaración, firmará al margen de las hojas que la contengan y así se hará constar por el secretario; si no sabe o no puede leer o firmar la declaración, le será leída por el secretario e imprimirá su huella digital y, una vez ratificada, no podrá variarse en la sustancia ni en la redacción; X. Sólo se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar; en el caso que se presentaran más de tres testigos, el oferente de la prueba designará entre ellos quiénes la desahogarán; y XI. El desahogo de esta prueba será indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de	En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes: I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y el Tribunal procederá a recibir su testimonio; II. Previo al inicio de la comparecencia, el Tribunal deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hiciere en el momento de la audiencia, se dejará sin efectos la declaración correspondiente. Podrá dispensarse lo anterior si las partes reconocen al testigo; se harán constar el nombre, edad, domicilio, ocupación, puesto y lugar en que trabaja, si guarda parentesco por consanguinidad o afinidad de alguna de las partes o sus representantes, si es dependiente o empleado del que lo presente, si tiene con él sociedad o alguna otra relación, si tiene interés directo o indirecto en el procedimiento, si es amigo de alguna de las partes y a continuación se procederá a tomar su declaración; III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley; IV. El Tribunal tomará al testigo la protesta de conducirse con verdad y lo advertirá de las penas en que incurrir los testigos falsos; V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación. No se permitirán preguntas ambiguas, indicativas, ni referirse a hechos y circunstancias ajenas al objeto de la prueba o que pretendan coaccionar a los testigos. Las preguntas podrán ser objetadas por la contraparte antes de que el testigo emita su respuesta, para lo cual el juez procederá a calificar la procedencia o desechamiento de la pregunta, fundando su determinación. Si a juicio del juez hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, podrá ordenar al testigo que lo aclare; VI. Primero interrogará al oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. El Tribunal, cuando lo

residencia de la Junta y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso la Junta adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas.

estime pertinente, examinará directamente al testigo;

VII. Las preguntas y las respuestas se harán constar en autos a través de medios gráficos, documentales, de audio o audiovisuales. Para ello el tribunal implementará los sistemas que considere necesarios para dejar constancia del desarrollo de la audiencia, privilegiando los principios de inmediatez, concentración y celeridad procesal. En ningún caso se permitirá el dictado de las preguntas y respuestas;

VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y el Tribunal deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí;

IX. Se deroga.

X. Se deroga.

XI. El desahogo de esta prueba es indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia del Tribunal y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso el juzgador adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas.

XII. Durante el interrogatorio y contrainterrogatorio, para superar o evidenciar contradicciones, o solicitar las aclaraciones pertinentes, las partes o sus apoderados podrán poner a la vista del testigo documentos elaborados por éste o en los que hubiere participado, así como pedirle que lea parte de los mismos, cuando sea necesario para apoyar su memoria. Solo podrán ponerse a la vista documentos que formen parte de los autos, y

XIII. En su oportunidad, las partes podrán manifestar lo que a su interés convenga respecto de las circunstancias personales de los testigos y de la veracidad de sus manifestaciones, conforme lo establece el artículo 818 de esta Ley.

Si el testigo lo solicita, se le extenderá una constancia de que asistió a la diligencia.

Comentario

De este artículo cabe destacar la fracción VIII, que contiene una expresión sacramental: *la razón de su dicho*. Si un testigo no da la razón de su dicho, la prueba carece de valor.

La fracción II obliga al testigo a identificarse con documento oficial al momento de la audiencia.

Se añade la fracción XI, en que se precisa que la prueba es indivisible, *salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia del Tribunal*, en cuyo caso la prueba debe desahogarse por exhorto.

El juez puede ordenar al testigo que aclare puntos no suficientemente esclarecidos. Las preguntas y respuestas pueden hacerse constar por medios audiovisuales. Se prohíbe dictar las preguntas y respuestas. Se confirma lo indivisible de esta prueba.

REPREGUNTAS, CONCEPTO DE. • TESTIGOS, RAZÓN DEL DICHO, APRECIACIÓN. • TESTIGOS, INEFICACIA DE LAS DECLARACIONES DE LOS. TESTIGOS PRESENCIALES, IDONEIDAD DE LOS. • TESTIGOS GERENTES, VALOR DE SU DICHO. • TESTIGOS, TRABAJADORES QUE HAN DEMANDADO AL MISMO PATRÓN. • TESTIGOS, CIRCUNSTANCIAS QUE DEBEN ACREDITAR LOS, EN CASO DE DESPIDO. • TESTIMONIAL EN EL JUICIO LABORAL. LA CIRCUNSTANCIA DE QUE EL ARTÍCULO 815, FRACCIONES III Y V, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DISPONGA QUE EL INTERROGATORIO CORRESPONDIENTE DEBE SER ORAL, NO IMPIDE QUE EL OFERENTE DE LA PRUEBA PUEDA PRESENTARLO POR ESCRITO PARA SU DESAHOGO. • INTERROGATORIO LIBRE EN MATERIA LABORAL. SU OFRECIMIENTO ES OPORTUNO EN EL DESAHOGO DE PRUEBAS. PRUEBA TESTIMONIAL, DESECHAMIENTO LEGAL DE PREGUNTAS CON RESPUESTA IMPLÍCITA.

Artículo 816

Anterior	Vigente
<i>Si el testigo no habla el idioma español, rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por la Junta, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.</i>	<i>Si el testigo no habla el idioma español, rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el Tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el oferente lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.</i>

Artículo 817. El Tribunal, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará los interrogatorios con las preguntas y las repreguntas calificadas, a cuyo tenor deberá desahogarse la prueba, sin que las partes puedan ampliarlos, e indicará a la autoridad exhortada los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.

Comentario

En relación con los exhortos, consúltese el capítulo VIII de este título, que comprende los artículos 753-760. La reforma precisa que las partes no pueden ampliar los interrogatorios en los casos de exhorto. ¿Esto es constitucional?

El único cambio consiste en la sustitución de “La Junta” por “El Tribunal”.

Artículo 818

Anterior	Vigente
<i>Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta. Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.</i>	<i>Las objeciones a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación por el Tribunal. Cuando se objetare de falso un testigo, el Tribunal recibirá las pruebas en la audiencia de juicio. Solo se admitirán las pruebas documentales, las que consten en medios electrónicos, las presuncionales y las que se desahoguen por su propia y especial naturaleza. Desahogadas éstas y después de escuchar a las partes, se resolverá en la misma audiencia de juicio.</i>

Comentario

Las objeciones desahogadas serán resueltas en la misma audiencia del juicio.

TESTIGOS, TACHAS A LOS, EN MATERIA LABORAL. TESTIGOS, ESTIMACIÓN DE LA PRUEBA. • PRUEBA, OBJECIÓN VÁLIDA DE LA, DEBE SER PARTICULARIZADA. TESTIGOS EN MATERIA DE TRABAJO.

Artículo 819. Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y el Tribunal dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados.

Comentario

Las medidas que toma el tribunal (ya no la junta) consisten en apercibir al testigo de que comparezca; si se niega, el tribunal solicita el auxilio de la policía para que esta lo presente. (Véase el artículo 814.)

Artículo 820. Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

I. Fue el único que se percató de los hechos;

- II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y
- III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

TESTIMONIO SINGULAR EN MATERIA DE TRABAJO, VALOR PROBATORIO DEL.

Sección quinta

De la pericial

Artículo 821

Anterior	Vigente
<i>La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica, o arte.</i>	<i>La prueba pericial sólo será admisible cuando para acreditar un hecho controvertido se requieran conocimientos en la ciencia, arte, profesión, técnica, oficio, o industria de que se trate, y en general cuando se trate de materias que por su naturaleza no sean conocidas por el Tribunal.</i>

Comentario

La pericial es permisible además cuando se requieran conocimientos en la profesión, oficio o industria de que se trate y en general en materias no conocidas por el Tribunal, dada su naturaleza.

PRUEBA PERICIAL, EFICACIA DE LA, INDEPENDIENTEMENTE DE SU EXTENSIÓN. • PRUEBA PERICIAL CONTABLE. ES ILEGAL SU ADMISIÓN SI TIENE POR OBJETO DETERMINAR LA INTEGRACIÓN DEL SALARIO EN EL QUE PRETENDEN INCLUIRSE CONCEPTOS EXTRALEGALES PARA EL PAGO DE PRESTACIONES, YA QUE ELLO ES UN PROBLEMA JURÍDICO QUE PUEDE RESOLVER LA JUNTA A PARTIR DEL ANÁLISIS DE OTROS MEDIOS PROBATORIOS APORTADOS POR LAS PARTES.

Artículo 822

Anterior	Vigente
<i>Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si</i>	<i>Los peritos deben acreditar que tienen conocimientos en la materia sobre la que deba versar su dictamen; si la</i>

la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deben acreditar estar autorizados conforme a la Ley.

Comentario

En relación con este artículo es procedente tener en cuenta la Ley Reglamentaria del Artículo 5 Constitucional, relativo al Ejercicio de las Profesiones en la Ciudad de México (LPCM) y la jurisprudencia que al efecto ha emitido la SCJN. El artículo 2 de la LPCM señala restrictivamente las profesiones que requieren título para su ejercicio.

Complementan además al artículo 822 de la LFT los artículos 26 y 27 de la LPCM:

Artículo 26. Las autoridades judiciales y las que conozcan de asuntos contencioso-administrativos rechazarán la intervención en calidad de patronos o asesores técnicos del o los interesados, de persona, que no tenga título profesional registrado.

Comentario

El mandato para asunto judicial o contencioso-administrativo determinado, sólo podrá ser otorgado en favor de profesionistas con título debidamente registrado en los términos de esta Ley ...

Artículo 27. La representación jurídica en materia obrera, agraria y cooperativa, se regirá por las disposiciones relativas de la Ley Federal del Trabajo, Código Agrario, Ley de Sociedades Cooperativas y en su defecto, por las disposiciones conexas del Derecho Común.

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA... PROFESIONES SIN LEY. • PRUEBA PERICIAL MÉDICA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LOS PERITOS DEBEN ACREDITAR QUE SE ENCUENTRAN AUTORIZADOS PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE EL NOMBRADO POR UNA DE LAS PARTES PERTENEZCA A UNA INSTITUCIÓN DE SALUD, PUES DE LO CONTRARIO ELLO CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO QUE ORIGINA SU REPOSICIÓN.

Artículo 823. La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes. La omisión del cuestionario dará lugar a que el Tribunal no admita la prueba.

Comentario

El único cambio consistió en la sustitución de “la Junta” por “el Tribunal”.

PRUEBA PERICIAL. DESAHOGO ESTRICTO CONFORME AL CUESTIONARIO PRESENTADO. RIESGOS DE TRABAJO, MEDIO IDÓNEO PARA PROBARLOS.

Artículo 824

Anterior	Vigente
<i>La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste lo solicite.</i>	<i>Al admitir la prueba pericial, el Tribunal designará al perito o peritos oficiales que estime necesarios, sin perjuicio de que las partes puedan acompañarse de un asesor que los auxilie durante el desahogo de dicha prueba. La parte trabajadora podrá solicitar a la Defensoría Pública o a la Procuraduría del Trabajo que le asigne un asesor para que le auxilie en el desahogo de la prueba pericial.</i>

Comentario

El trabajador puede solicitar que la Defensoría Pública o la Procuraduría del Trabajo le asigne un asesor.

Artículo 824 Bis. Si el perito se encuentra fuera de la jurisdicción del Tribunal, la prueba a su cargo podrá desahogarse mediante los medios electrónicos o tecnológicos de que se disponga; en estos casos, el Tribunal se asegurará que el Perito se identifique plenamente y que acepte y proteste su cargo ante el tribunal exhortado, cuando no lo haya hecho previamente ante el propio Tribunal del juicio.

Comentario

Se prevé el desahogo por medios electrónico o tecnológicos si el perito se encuentra fuera de la jurisdicción del tribunal.

Artículo 825

Anterior	Vigente
<i>En el desahogo de la prueba pericial se observarán las</i>	<i>En el desahogo de la prueba pericial se observarán las</i>

disposiciones siguientes:

- I.** Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;
- II.** Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;
- III.** El día señalado para que tenga verificativo la audiencia respectiva, el o los peritos que concurran a la misma rendirán su dictamen. Si alguno no concurriera a la audiencia, sin causa justificada a juicio de la Junta, se señalará nueva fecha para que lo rinda, dictando la Junta las medidas para que comparezca;
- IV.** Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y
- V.** En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero.

disposiciones siguientes:

- I.** Se deroga.
- II.** El o los peritos, una vez que acepten y protesten su cargo con arreglo a la Ley y hacerse sabedores de las penas en que incurren los falsos declarantes, proporcionarán su nombre, edad, ocupación y lugar en que atienden su práctica o prestan sus servicios. Deberán asimismo acreditar que cuentan con los conocimientos en la materia sobre la que rendirán su dictamen con el o los documentos respectivos. Acto seguido deberán rendir su dictamen;
- III.** El dictamen versará sobre los puntos a que se refiere el artículo 823 de esta Ley, y
- IV.** Las partes y el juez podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; así como formular las observaciones sobre las deficiencias o inconsistencias que a su juicio contenga el dictamen, o bien los aspectos que sustenten su idoneidad. Para este efecto será aplicable en lo conducente lo establecido en el artículo 815 de esta Ley.
- V.** Se deroga.

Comentario

Véase la fracción IV y el artículo 815.

PRUEBA PERICIAL MÉDICA, FORMALIDADES DE LA. • PRUEBA PERICIAL CALIGRÁFICA Y GRAFOSCÓPICA EN MATERIA LABORAL. SI EL OBJETANTE QUE LA OFRECE NO COMPARECE EL DÍA Y HORA SEÑALADOS, SIN CAUSA JUSTIFICADA, A ESTAMPAR LOS SIGNOS GRÁFICOS QUE SE LE INDIQUEN, PREVIO APERCIBIMIENTO, PROCEDE QUE LA JUNTA DECRETE SU DESERCIÓN.

Artículo 826

Anterior	Vigente
El perito tercero en discordia que designe la Junta debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto de este Título.	El perito que designe el Tribunal debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto de este Título.

La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.

El Tribunal calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.

DICTÁMENES PERICIALES, VALORACIÓN DE LOS. PRUEBA PERICIAL, VALOR DE LA.

Artículo 826 Bis. Cuando el dictamen rendido por un perito sea notoriamente falso, tendencioso o inexacto, el Tribunal dará vista al Ministerio Público para que determine si existe la comisión de un delito.

Comentario

La reforma obliga al tribunal (ya no a la junta) a dar vista al Ministerio Público cuando un dictamen sea notoriamente falso, tendencioso o inexacto. ¿La falta notoria de exactitud amerita una averiguación penal?

DICTÁMENES PERICIALES. LA FACULTAD DE LA JUNTA PARA ACEPTARLOS O RECHAZARLOS, NO PUEDE LLEGAR AL EXTREMO DE SUPLIR LA OPINIÓN UNÁNIME DE LOS PERITOS.

Sección sexta

De la inspección

Véase en el libro *La prueba de inspección en materia laboral*, de Alejandro Sosa Ortiz (Porrúa, 2004), las páginas 11, 39, 58 (negativa de tener trabajadores), 75, 83 y 90 (jurisprudencias por contradicción).

Artículo 827

Anterior	Vigente
<i>La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.</i>	<i>La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma, los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma. La prueba de inspección se desahogará en el domicilio del Tribunal, a menos que exista impedimento legal o</i>

material para ello. En este caso, la parte que tenga bajo su custodia los elementos a inspeccionar deberá indicar el lugar donde deba practicarse la inspección y los motivos que le impiden exhibirlos en el Tribunal; si a juicio de éste se justifica el impedimento planteado, comisionará al actuario o secretario para que acudan al lugar señalado y se proceda a dar fe de los extremos de la prueba.

Comentario

Véase el segundo párrafo.

INSPECCIÓN, PRUEBA DE, LEGALMENTE OFRECIDA. • SALARIOS, PRUEBA DE INSPECCIÓN OFRECIDA POR EL PATRÓN, IMPROCEDENTE PARA DEMOSTRAR EL MONTO DE LOS. INSPECCIÓN DE DOCUMENTOS. ADMITIRLA “SIN PREJUZGAR SOBRE SU EXISTENCIA” NO ES SIEMPRE VIOLACIÓN PROCESAL. • PRUEBA DE INSPECCIÓN EN MATERIA LABORAL. SI EN SU DESAHOGO EL ACTUARIO ASIENTA EN EL ACTA RESPECTIVA LO MANIFESTADO POR LA PERSONA QUE LO ATENDIÓ, LA JUNTA, AL VALORARLA, ÚNICAMENTE DEBE CONSIDERAR LO APRECIADO POR AQUÉL, PERO NO AQUELLO QUE NO LE CONSTÓ DIRECTAMENTE. • PRUEBA DE INSPECCIÓN EN MATERIA LABORAL. EL SEÑALAMIENTO DEL LUGAR EN DONDE DEBE DESAHOGARSE ES UN DERECHO POTESTATIVO DEL OFERENTE, POR LO QUE SI SE LLEVA A CABO EN UN SITIO DISTINTO AL INDICADO, ELLO ACTUALIZA UNA VIOLACIÓN A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO QUE AMERITA SU REPOSICIÓN.

Artículo 828

Anterior	Vigente
<i>Admitida la prueba de inspección por la Junta, señalará día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, la Junta la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que tratan de probarse, siempre que se trate de los documentos a que se refiere el artículo 804 de esta Ley. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.</i>	<i>Admitida la prueba de inspección por el Tribunal, señalará día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, el Tribunal la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que tratan de probarse, siempre que se trate de los documentos a que se refiere el artículo 804 de esta Ley. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.</i>

La reforma establece que en caso de no exhibirse los documentos a que se refiere el artículo 804, se tendrán por ciertos los hechos que traten de probarse.

INSPECCIÓN JUDICIAL, APERCIBIMIENTO HECHO EFECTIVO EN CASO DE LA PRUEBA DE. • PRUEBAS DE INSPECCIÓN O COMPULSA Y COTEJO OFRECIDAS POR EL TRABAJADOR. SI NO PUEDEN DESAHOGARSE POR NO ENCONTRARSE LOS DOCUMENTOS EN EL LUGAR EN EL QUE SE LLEVÓ A CABO LA DILIGENCIA, LA JUNTA DEBE ORDENAR QUE SE VERIFIQUE EN EL DOMICILIO EN EL QUE SE ENCUENTRAN PUES, DE NO HACERLO, ELLO CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO QUE AMERITA SU REPOSICIÓN. • CERTIFICADO DE DERECHOS EXPEDIDO POR EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. SI LOS HECHOS COMPRENDIDOS EN ÉSTE FORMAN PARTE DE LA LITIS Y LA INFORMACIÓN QUE CONTIENE SE CONTROVIERTE EXPLÍCITA O IMPLÍCITAMENTE, SU VALOR PROBATORIO NO ES ABSOLUTO SINO SUSCEPTIBLE DE DESVIRTUARSE CON OTRA PRUEBA.

Artículo 829

Anterior	Vigente
En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes: I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta; II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse; III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos.	En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes: I. Sólo para el caso en que deba desahogarse la inspección fuera del local del Tribunal, éste ordenará su práctica previo a la audiencia de Juicio, bajo las siguientes reglas: a) Las partes y sus apoderados podrán concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; b) El juez o el funcionario actuante requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse, y c) De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan, la cual se agregará al expediente, previa razón en autos; a la misma podrán anexarse los elementos que se estimen pertinentes para robustecer los medios de convicción del desahogo de la diligencia. II. En los demás casos, la prueba de inspección se rendirá ante la presencia del juez y en el local del

Tribunal en la audiencia de juicio, conforme a las siguientes reglas:

a) El juez requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse, y

b) Las partes podrán formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.

III. Se deroga.

IV. Se deroga.

Comentario

Véanse las fracciones I y II b). Se derogan las fracciones III y IV.

INSPECCIÓN OCULAR. SU VALORACIÓN DEBE CONCRETARSE AL OBJETO PARA EL CUAL FUE OFRECIDA. INSPECCIÓN, OFRECIMIENTO CATEGÓRICO DE LA PRUEBA DE LOS HECHOS A PROBAR. • INSPECCIÓN NO DESAHOOGADA POR CAUSAS IMPUTABLES AL PATRÓN, ALCANCE DE LA PRESUNCIÓN DE QUE SON CIERTOS LOS HECHOS MATERIA DE LA. • COTEJO DE DOCUMENTOS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EN SU DESAHOGO EL ACTUARIO DEBE OBSERVAR LAS MISMAS FORMALIDADES QUE PARA LA PRUEBA DE INSPECCIÓN, EN CONSECUENCIA, RECABAR LA FIRMA DE LA PERSONA CON QUIEN ENTIENDE LA DILIGENCIA O, EN SU CASO, ASENTAR LOS MOTIVOS POR LOS QUE NO LO HIZO (APLICACIÓN ANALÓGICA DEL ARTÍCULO 829, FRACCIÓN IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).

Sección séptima

De la presuncional

Artículo 830

Anterior	Vigente
<i>Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido.</i>	<i>Presunción es la consecuencia que la Ley o el Tribunal deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. El Tribunal deberá considerarla aun cuando las partes no la ofrezcan, con objeto de que se cumplan los fines del derecho del trabajo señalados en los artículos 2 y 3 de esta Ley.</i>

Comentario

Las *presunciones* son razonamientos lógicos que tienden a dilucidar una situación conflictiva dudosa. Son de dos clases: *juris tantum* y *jure et de jure*; las primeras admiten prueba en contrario; las segundas son consideradas verdad legal que hace prueba plena y no admiten prueba en contrario.

Véase la facultad del tribunal para cumplir los fines de los artículos 2 y 3 de la ley.

Artículo 831

Anterior	Vigente
<i>Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.</i>	<i>Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente o cuando se deriven de la aplicación de alguno de los principios que rigen el derecho del trabajo; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.</i>

Artículo 832. El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

DESPIDO DEL TRABAJADOR. PRESUNCIÓN DE LA EXISTENCIA.

Artículo 833. Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Artículo 834. Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.

CONTESTACIÓN A LA DEMANDA, PRESUNCIONES EN CASO DE FALTA DE. PRUEBA EN CONTRARIO NO RENDIDA. EFECTOS.

Sección octava

De la instrumental

Artículo 835

Anterior	Vigente
<i>La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren</i>	<i>La instrumental es el conjunto de actuaciones y</i>

en el expediente, formado con motivo del juicio.

elementos que obren en el expediente y los anexos formados con motivo del juicio.

Comentario

Se adicionan como parte de la instrumental los anexos formados con motivo del juicio.

PRUEBAS, OMISIÓN EN SU ESTUDIO, CUANDO TRATÁNDOSE DE LAS ALLEGADAS POR LA CONTRAPARTE DEL QUEJOSO, SE OFRECIÓ POR ESTE ÚLTIMO EN EL JUICIO LABORAL. LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES EN TODO LO QUE BENEFICIE.

Artículo 836

Anterior	Vigente
<i>La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio.</i>	<i>El Tribunal estará obligado a tomar en cuenta las actuaciones y elementos que obren en el expediente y los anexos formados con motivo del juicio.</i>

Comentario

El tribunal debe tomar en cuenta los anexos formados con motivo del juicio.

ACTUACIONES PENALES. SU VALOR PROBATORIO EN MATERIA LABORAL.

Sección novena

De los elementos aportados por los avances de la ciencia

Finalmente, para situaciones internacionales, consúltese la obra de Edgar Elías *La contratación por medios electrónicos* (Porrúa, 2010).

Artículo 836-A. En el caso de que las partes ofrezcan como prueba, las señaladas en la fracción VIII del artículo 776, el oferente deberá proporcionar al Tribunal los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo.

En caso de que el oferente justifique debidamente su impedimento para proporcionar dichos elementos, el Tribunal lo proveerá.

Comentario

El único cambio consiste en la sustitución de “la Junta” por “el Tribunal”.

Artículo 836-B. Para el desahogo o valoración de los medios de prueba referidos en esta Sección, se entenderá por:

a) Autoridad certificadora: a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal y a los prestadores de servicios de certificación que, conforme a las disposiciones jurídicas, tengan reconocida esta calidad y cuenten con la infraestructura tecnológica para la emisión, administración y registro de certificados digitales, así como para proporcionar servicios relacionados con los mismos;

b) Clave de acceso: al conjunto único de caracteres alfanuméricos que un usuario emplea para acceder a un servicio, sistema o programa y que puede estar asociado a un medio físico, magnético o biométrico;

c) Certificado digital: a la constancia digital emitida por una Autoridad Certificadora que garantiza la autenticidad de los datos de identidad del titular del certificado;

d) Contraseña: al conjunto único de caracteres secretos que permite validar la identificación de la persona a la que se le asignó una Clave de Acceso para ingresar a un servicio, sistema o programa;

e) Clave privada: el conjunto de caracteres que genera el titular del certificado digital de manera exclusiva y secreta para crear su firma electrónica avanzada;

f) Clave pública: los datos contenidos en un certificado digital que permiten la identificación del firmante y la verificación de la autenticidad de su firma electrónica avanzada;

g) Destinatario: la persona designada por el emisor para recibir el mensaje de datos;

h) Documento digital: la información que sólo puede ser generada, consultada, modificada y procesada por medios electrónicos, y enviada a través de un mensaje de datos;

i) Emisor: a la persona que envía un documento digital o un mensaje de datos;

j) Firma electrónica: conjunto de datos que en forma electrónica son vinculados o asociados a un mensaje de datos por cualquier tecnología y que son utilizados para identificar al firmante en relación con el mensaje de datos para indicar que aprueba la información contenida en el mensaje de datos;

k) Firma electrónica avanzada: al conjunto de caracteres que permite la identificación del firmante en los documentos electrónicos o en los mensajes de datos, como resultado de utilizar su certificado digital y clave privada y que produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa;

l) Firmante: a toda persona que utiliza su firma electrónica o firma electrónica avanzada para suscribir documentos digitales y, en su caso, mensajes de datos;

m) Medios de Comunicación Electrónica: a los dispositivos tecnológicos para efectuar la transmisión y recepción de mensajes de datos y documentos digitales;

n) Medios Electrónicos: a los dispositivos tecnológicos para el procesamiento, impresión, despliegue, almacenamiento, reproducción, recuperación, extracción y conservación de la información;

ñ) Mensaje de Datos: al intercambio de información entre un emisor y un receptor a través de medios de comunicación electrónica;

o) Número de identificación personal (NIP): la contraseña que se utiliza en los servicios, sistemas o programas, para obtener acceso, o identificarse; y

p) Sistema de información: conjunto de elementos tecnológicos para generar, enviar, recibir, almacenar o procesar información.

q) CFDI: Comprobante Fiscal Digital por Internet o documento equivalente en términos de las disposiciones fiscales aplicables.

Comentario

Véanse los incisos **a)** a **q)** sobre los avances de las nuevas tecnologías.

La reforma adicionó el inciso **q)**.

Artículo 836-C. La parte que ofrezca algún documento digital o cualquier medio electrónico, deberá cumplir con lo siguiente:

I. Presentar una impresión o copia del documento digital; y

II. Acompañar los datos mínimos para la localización del documento digital, en el medio electrónico en que aquél se encuentre.

Artículo 836-D

Anterior	Vigente
<i>En el desahogo de la prueba de medios electrónicos, se observarán las normas siguientes:</i> I. La Junta designará el o los peritos que se requieran, a fin de determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, ubicándola en tiempo y espacio entre el emisor y destinatario.	<i>En el desahogo de la prueba de medios electrónicos, se observarán las normas siguientes:</i> I. El Tribunal designará el o los peritos oficiales que se requieran, a fin de determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, ubicándola en tiempo y espacio entre el emisor y destinatario.

La Junta podrá comisionar al actuario para que asociado del o los peritos designados, dé fe del lugar, fecha y hora en que se ponga a disposición de éstos el medio en el cual se contenga el documento digital.

II. Si el documento digital o medio electrónico, se encuentra en poder del oferente, éste deberá poner a disposición del o los peritos designados, los medios necesarios para emitir su dictamen, apercibido que de no hacerlo se decretará desierta la prueba.

III. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de la contraparte, se deberá poner igualmente a disposición del o los peritos designados, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el oferente exprese, en relación con el documento digital.

IV. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de un tercero, éste tiene la obligación de ponerlo a disposición de la Junta, bajo los apercibimientos establecidos en el artículo 731 de esta Ley.

Para los efectos de este artículo, se estará a lo dispuesto en la Sección Quinta del presente Capítulo, relativo a la prueba pericial.

V. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer al o a los peritos designados las preguntas que juzguen convenientes.

Para el desahogo de la prueba a que se refiere este artículo, la Junta en todo momento podrá asistirse de elementos humanos y tecnológicos necesarios para mejor proveer.

El Tribunal podrá comisionar al actuario para que asociado del o los peritos designados, dé fe del lugar, fecha y hora en que se ponga a disposición de éstos el medio en el cual se contenga el documento digital.

Tratándose de recibos electrónicos de pago el Tribunal designará a un fedatario para que consulte la liga o ligas proporcionadas por el oferente de la prueba, en donde se encuentran los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet o CFDI, compulse su contenido, y en el caso de coincidir, se tendrán por perfeccionados, salvo prueba en contrario.

II. Si el documento digital o medio electrónico, se encuentra en poder del oferente, éste deberá poner a disposición del o los peritos designados, los medios necesarios para emitir su dictamen, apercibido que de no hacerlo se decretará desierta la prueba.

III. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de la contraparte, se deberá poner igualmente a disposición del o los peritos designados, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el oferente exprese, en relación con el documento digital.

IV. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de un tercero, éste tiene la obligación de ponerlo a disposición del Tribunal, bajo los apercibimientos establecidos en el artículo 731 de esta Ley.

Para los efectos de este artículo, se estará a lo dispuesto en la Sección Quinta del presente Capítulo, relativo a la prueba pericial.

V. Las partes y los miembros del Tribunal podrán hacer al o a los peritos designados las preguntas que juzguen convenientes.

Para el desahogo de la prueba a que se refiere este artículo, el Tribunal en todo momento podrá asistirse de elementos humanos y tecnológicos necesarios para mejor proveer.

Comentario

Véase el último párrafo de la fracción I y la fracción IV, así como el último párrafo de este artículo.

CAPÍTULO XIII

DE LAS RESOLUCIONES LABORALES

Artículo 837

Anterior	Vigente
<i>Las resoluciones de los tribunales laborales son:</i> <i>I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;</i> <i>II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y</i> <i>III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.</i>	<i>Las resoluciones de los tribunales laborales son:</i> <i>I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio;</i> <i>II. Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y</i> <i>III. Sentencias: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.</i>

Comentario

Debe tenerse presente que el derecho del trabajo ha dado a los conceptos jurídicos una connotación distinta de la que le dan otras ramas del Derecho. Así, este artículo se refiere a acuerdos, autos y sentencias. Respecto de los acuerdos, el significado es el mismo que en el Derecho Procesal, en tanto que los autos laborales se refieren a las sentencias interlocutorias o incidentales. Las sentencias deciden la controversia porque, de acuerdo con la jurisprudencia de la SCJN, el CPF es supletorio de la LFT. (Véase la fracción III.)

LEYES SUPLETORIAS EN MATERIA DE TRABAJO. • LAUDO, INTERLOCUTORIA DICTADA EN PERIODO DE EJECUCIÓN DEL AMPARO PROCEDENTE.

Artículo 838. El Tribunal dictará sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta Ley.

Comentario

Con este precepto se trata de dar cumplimiento al artículo 17 constitucional: *Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes...*

El único cambio consistió en la sustitución de “La Junta” por “El Tribunal”.

Anterior	Vigente
<i>Las resoluciones de las Juntas deberán ser firmadas por los integrantes de ellas y por el secretario el día en que las voten, en los términos del artículo 620 de esta Ley.</i>	<i>Las resoluciones que así lo ameriten de los Tribunales deberán ser firmadas por el juez o por el secretario instructor, según corresponda, el día en que se emitan.</i>

Comentario

La firma en las resoluciones es un requisito de validez. El plazo tiene como propósito satisfacer una impartición de justicia pronta y expedita (artículo 17 constitucional).

Las resoluciones deben ser firmadas por el juez o el secretario instructor, según corresponda, el mismo día en que se pronuncien.

Anterior	Vigente
<i>El laudo contendrá:</i> I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie; II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; III. Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvención y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; IV. Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados; V. Extracto de los alegatos; VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y VII. Los puntos resolutivos.	<i>La sentencia contendrá:</i> I. Lugar, fecha y Tribunal que lo pronuncie; II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; III. Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvención y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; IV. Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados; V. Extracto de los alegatos; VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y VII. Los puntos resolutivos.

Comentario

La fracción III requiere que se haga un extracto de la réplica y contrarréplica. La fracción IV exige que se efectúe una apreciación de las pruebas en conciencia, y se señalen los hechos que deban considerarse probados.

LAUDO RECLAMADO, SU ESTUDIO DEBE HACERSE COMO UN TODO, A LA LUZ DE LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN. VIOLACIONES PROCESALES EN MATERIA LABORAL. SU ANÁLISIS EN EL JUICIO CONSTITUCIONAL NO PUEDE QUEDAR SUJETO A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES. • PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE ANALIZAR LAS OFRECIDAS POR LAS PARTES ES VIOLATORIA DE LOS ARTÍCULOS 840, FRACCIÓN IV Y 841 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 841

Anterior	Vigente
Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.	Las sentencias se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero los Tribunales están obligados a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.

Comentario

La reforma establece que los tribunales están obligados a estudiar pormenorizadamente y valorar las pruebas rendidas.

LAUDOS, DEBEN CONTENER EL ESTUDIO DE LAS PRUEBAS RENDIDAS. PRUEBAS, ESTUDIO DEFICIENTE DE LAS, NO VIOLATORIO DE GARANTÍAS. • SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN AMPARO LABORAL. PROCEDE CUANDO EL QUEJOSO Y EL TERCERO PERJUDICADO SON TRABAJADORES. • PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL. EN SU VALORACIÓN ES INAPLICABLE EL PRINCIPIO DE QUE EN CASO DE DUDA DEBE ESTARSE A LO MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR. • PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EN SU VALORACIÓN RESULTAN INAPLICABLES LOS PRINCIPIOS IN DUBIO PRO OPERARIO Y DE APLICACIÓN INMEDIATA DE LAS NORMAS LABORALES. • PRESTACIONES EXTRALEGALES. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE TIENEN OBLIGACIÓN DE EXAMINAR SU PROCEDENCIA, CON INDEPENDENCIA DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS. •

DEMANDA LABORAL. LA OMISIÓN DE CONTESTARLA NO IMPLICA NECESARIAMENTE UN LAUDO CONDENATORIO, SI LA JUNTA ADVIERTE HECHOS INVEROSÍMILES. • HORAS EXTRAS. ASPECTOS QUE INCIDEN PARA DETERMINAR LA RAZONABILIDAD DE LA JORNADA LABORAL. CONFESIÓN FICTA DEL TRABAJADOR Y DEL PATRÓN. SI LAS PRESUNCIONES QUE GENERAN SON CONTRADICTORIAS, SU VALOR PROBATORIO SE NEUTRALIZA, A MENOS DE QUE EXISTA OTRA PRUEBA QUE ROBUSTEZCA EL SENTIDO DE UNA DE LAS DOS. • PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE ANALIZAR LAS OFRECIDAS POR LAS PARTES ES VIOLATORIA DE LOS ARTÍCULOS 840, FRACCIÓN IV Y 841 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 842

Anterior	Vigente
<i>Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.</i>	<i>Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.</i>

LAUDO INCONGRUENTE. • SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO CON MOTIVO DE LA CLAUSURA DEL ESTABLECIMIENTO IMPUTABLE AL PATRÓN. EQUIVALE A UN DESPIDO INJUSTIFICADO. • LAUDO DICTADO EN CUMPLIMIENTO A UNA EJECUTORIA DE AMPARO. CONFORME A LOS PRINCIPIOS DE CONGRUENCIA Y EXHAUSTIVIDAD, ÉSTE DEBE COMPRENDER EL ESTUDIO INTEGRAL DE TODAS LAS ACCIONES PLANTEADAS EN LA MEDIDA DE LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL. • LAUDO. LA CITA INCORRECTA DE ALGÚN DATO DE IDENTIFICACIÓN DEL JUICIO (ERRORES MECANOGRÁFICOS EN EL NÚMERO DE EXPEDIENTE O EN EL NOMBRE DE ALGUNO DE LOS CONTENDIENTES) ES INSUFICIENTE PARA CONSIDERARLO INCONGRUENTE Y, POR ENDE, NO VULNERA GARANTÍAS INDIVIDUALES. • LAUDO INCONGRUENTE. LO ES SI LOS RAZONAMIENTOS VERTIDOS EN LOS CONSIDERANDOS SON CONTRADICTORIOS ENTRE SÍ, MÁXIME SI EL PUNTO RESOLUTIVO REGIDO POR ÉSTOS NO GUARDA CLARIDAD PARA LLEVAR A CABO SU EJECUCIÓN. • LAUDOS CONGRUENTES. LO SON AQUELLOS QUE ADEMÁS DE RESOLVER CON BASE EN LAS ALEGACIONES Y PRUEBAS DE LAS PARTES, CONTIENEN LOS RAZONAMIENTOS O CONSIDERACIONES QUE DAN CONSISTENCIA A LA ABSOLUCIÓN O CONDENA.

Artículo 843

Anterior	Vigente

En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

En las sentencias, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.

CONGRUENCIA DE LOS LAUDOS, PRINCIPIO DE. • INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN, ORDEN DE APERTURA DEL. CUANDO NO ES VIOLATORIA DE GARANTÍAS.

Artículo 844

Anterior	Vigente
<i>Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse.</i>	<i>Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en la propia sentencia, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse.</i>

Comentario

Este precepto debe interpretarse tomando en cuenta el artículo 843, del cual es una ampliación y confirmación.

INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN, ORDEN DE APERTURA DEL, ES VIOLATORIA DE GARANTÍAS.

Artículo 845

Anterior	Vigente
<i>Si alguno o todos los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta, que concurran a la audiencia o diligencia se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el Secretario quien les indicará las responsabilidades en que incurren si no lo hacen. Si persiste la negativa, el Secretario levantará un acta circunstanciada, a efecto de que se someta a la</i>	<i>Se deroga.</i>

autoridad respectiva a fin de que se determine la responsabilidad en que hayan incurrido, según los artículos 671 al 675 de esta Ley.

En estos casos se observarán las normas siguientes:

I. Si se trata de acuerdos se tomarán por el presidente o auxiliar y los representantes que la voten. En caso de empate el voto de los representantes ausentes se sumará al del presidente o auxiliar;

II. Si se trata de laudo:

a) Si después del requerimiento insisten en su negativa, quedarán excluidos del conocimiento del negocio y el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, llamará a los suplentes.

b) Si los suplentes no se presentan a la Junta dentro del término que se les señale, que no podrá ser mayor de tres días, o se niegan a votar el laudo, el Presidente de la Junta o de la Junta Especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, para que designen las personas que los substituyan; en caso de empate, se entenderá que los ausentes sumarán su voto al del Presidente.

Artículo 846

Anterior	Vigente
Si votada una resolución uno o más de los representantes ante la Junta, se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por el Secretario y, si insiste en su negativa previa certificación del mismo Secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos.	Se deroga.

Comentario

De acuerdo con el artículo 839 previo a la reforma, las resoluciones debían estar firmadas por los representantes de las juntas; sin embargo, la misma ley preveía que estos podían negarse a cumplir con tal obligación y subsanaba el conflicto con la creación de los artículos 845 y 846, hoy derogados.

Anterior	Vigente
Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo.	Una vez notificada la sentencia, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar al Tribunal la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. El Tribunal dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. El error de mención de fecha, nombre, denominación o de cálculo podrá aclararse de oficio.

Comentario

Es conveniente impugnar la sentencia, sin esperar a que el tribunal haga las aclaraciones solicitadas, ya que se corre el riesgo de que el plazo para inconformarse con la sentencia venza y se pierda irremediabilmente tal derecho.

Los errores de fecha, nombre, denominación o cálculo pueden aclararse de oficio.

Se recomiendan las obras del magistrado César Esquinca, *El juicio de amparo indirecto en materia del trabajo* (Porrúa, 2017) y de Ricardo Guzmán Wolffer, *Los juicios laborales en el juicio de amparo indirecto* (Porrúa, 2015).

AMPARO DIRECTO, IMPROCEDENCIA DEL, CONTRA LAUDOS DICTADOS EN EJECUCIÓN DE SENTENCIA DE AMPARO. LAUDO. LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE TOMAR EN CUENTA LA CORRECCIÓN DEL NOMBRE DEL DEMANDADO PUEDE SUBSANARSE A TRAVÉS DE SU ACLARACIÓN O EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO.

Anterior	Vigente
Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta.	Los Tribunales no pueden revocar sus propias resoluciones salvo aquellas que se combatan a través del Recurso de Reconsideración que contempla esta Ley. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de los Tribunales.

Comentario

Parece que se sustituye la aclaración por el recurso de reconsideración.

Se crea el recurso de reconsideración (véase su trámite en los artículos 858 y 873-K.)

LAUDOS, SU IRREVOCABILIDAD. • LAUDOS DEL TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, PROCEDENCIA DEL AMPARO DIRECTO CONTRA LOS. LAUDOS ABSOLUTORIOS. NO SON SUSCEPTIBLES DE EJECUCIÓN. • EMPLAZAMIENTO AL JUICIO LABORAL. ES ILEGAL LA DETERMINACIÓN DE LA JUNTA QUE ORDENA ARCHIVAR EL EXPEDIENTE, DESECHA O NO DA TRÁMITE A LA DEMANDA, O BIEN, APERCIBE AL ACTOR DE TENERLA POR NO INTERPUESTA EN CASO DE QUE EL DOMICILIO SEÑALADO PARA EMPLAZAR AL DEMANDADO RESULTE FALSO O INEXACTO Y NO EMPLEA LOS MEDIOS LEGALES A SU ALCANCE PARA EFECTUARLO.

CAPÍTULO XIV

DE LA REVISIÓN DE LOS ACTOS DE EJECUCIÓN

Se deroga todo este capítulo y consecuentemente la posibilidad de revisar los actos de ejecución.

Artículo 849

Anterior	Vigente
<i>Contra actos de los presidentes, actuarios o funcionarios, legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares, procede la revisión.</i>	<i>Se deroga.</i>

REVISIÓN EN EL JUICIO LABORAL. CASO EN QUE DEBE AGOTARSE, AUNQUE NO SE TRATE DE UN AUTO DICTADO EN EJECUCIÓN DEL LAUDO. • REMATE EN EJECUCIÓN DE LAUDOS. EL POSTOR NO PUEDE CONSIDERARSE PERSONA EXTRAÑA PARA LA PROCEDENCIA DEL JUICIO DE AMPARO, POR LO QUE DEBE AGOTAR EL RECURSO DE REVISIÓN PREVISTO EN EL ARTÍCULO 849 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. • AMPARO INDIRECTO. NO PROCEDE CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE DECLARA INFUNDADO O IMPROCEDENTE EL RECURSO DE REVISIÓN CONTRA ACTOS DEL PRESIDENTE O ACTUARIOS DE LA JUNTA REALIZADOS DENTRO DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL LAUDO, POR NO CONSTITUIR LA ÚLTIMA RESOLUCIÓN.

Artículo 850

Anterior	Vigente
<i>De la revisión conocerán: I. La Junta Especial de la de Conciliación y Arbitraje correspondiente, integrada con los representantes de los patrones y de los trabajadores y con el auxiliar que esté conociendo del asunto, conforme al artículo 635 de</i>	<i>Se deroga.</i>

esta Ley, cuando se trate de actos de los Presidentes de las mismas;

II. El Presidente de la Junta o el de la Junta Especial correspondiente, cuando se trate de actos de los actuarios o de los funcionarios legalmente habilitados; y

III. La Junta de Conciliación y Arbitraje con la participación del Secretario General de Acuerdos, cuando se trate de actos del Presidente de ésta o cuando se trate de un conflicto que afecte dos o más ramas de la industria.

Comentario

La competencia para conocer de la revisión estaba determinada por la jerarquía de la autoridad contra cuyo acto procedía este medio de impugnación.

Parece que con la reforma se quería hacer más ágil y realista el trámite de estos recursos, al eliminar, por ejemplo, que el Pleno de la junta participara en ciertos casos.

Artículo 851

Anterior	Vigente
<i>La revisión deberá presentarse por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto que se impugne.</i>	<i>Se deroga.</i>

Comentario

La revisión solo podían interponerla las partes de la relación de trabajo, con el fin de impugnar algún acto realizado durante la ejecución de un laudo por los funcionarios laborales.

Artículo 852

Anterior	Vigente
<i>En la tramitación de la revisión se observarán las</i>	<i>Se deroga.</i>

normas siguientes:

I. Al promoverse la revisión se ofrecerán las pruebas respectivas;

II. Del escrito de revisión se dará vista a las otras partes por tres días, para que manifiesten lo que a su derecho convenga y ofrezcan las pruebas que juzguen pertinentes; y

III. Se citará a una audiencia de pruebas y alegatos, dentro de los diez días siguientes a la presentación de la revisión, en la que se admitirán y desahogarán las pruebas procedentes y se dictará resolución.

Declarada procedente la revisión, se modificará el acto que la originó en los términos que procedan y se aplicarán las sanciones disciplinarias a los responsables, conforme lo señalan los artículos 637 al 647 de esta Ley.

Comentario

El recurso de revisión referido en el artículo 850 era un medio de impugnación en el que se respetaba a las partes la garantía de audiencia, y constituía un procedimiento sumario con todos los momentos procesales.

AMPARO INDIRECTO. NO PROCEDE CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE DECLARA INFUNDADO O IMPROCEDENTE EL RECURSO DE REVISIÓN CONTRA ACTOS DEL PRESIDENTE O ACTUARIOS DE LA JUNTA REALIZADOS DENTRO DEL PROCEDIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL LAUDO, POR NO CONSTITUIR LA ÚLTIMA RESOLUCIÓN.

Artículo 853

Anterior	Vigente
<i>Procede la reclamación contra las medidas de apremio que impongan los Presidentes de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas.</i>	<i>Se deroga.</i>

Comentario

Dos eran los medios de impugnación que tenían las partes de la relación laboral para atacar los actos de autoridad de las juntas: la revisión (artículos 849 a 852) y la reclamación (artículos 853 a 856).

La revisión procedía contra actos de ejecución y la reclamación contra medidas de apremio (artículos 849 y 853, respectivamente).

Las autoridades competentes para conocer de ambos medios de impugnación eran las mismas (artículo 850).

Artículo 854

Anterior	Vigente
<i>En la tramitación de la reclamación se observarán las normas siguientes:</i> <i>I. Dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento de la medida, se promoverá por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas correspondientes;</i> <i>II. Al admitirse la reclamación se solicitará al funcionario que haya dictado la medida impugnada, rinda su informe por escrito fundado y motivado respecto al acto que se impugnó y adjuntando las pruebas correspondientes; y</i> <i>III. La Junta citará a una audiencia, que deberá llevarse a cabo durante los diez días siguientes de aquél en que se admitió la reclamación, para recibir y admitir pruebas y dictar resolución.</i>	<i>Se deroga.</i>

Comentario

Las tramitaciones de la revisión y la reclamación eran distintas; en la primera, se daba vista a las partes por tres días (artículo 852, fracción II); en la reclamación, la autoridad que dictó la medida debía rendir un informe motivado y fundado, en el que explicaría por qué impuso la medida (artículo 854, fracción II).

En la reclamación surgía el problema de que la ley no fijaba plazo a la autoridad para rendir el informe, en tanto que en la revisión las partes solo tenían tres días para expresar lo que a su derecho conviniera.

En ambos medios hay ofrecimiento y desahogo de pruebas, alegatos, audiencia y resolución (artículos 852, fracciones I y III, y 854, fracciones I y III).

Artículo 855

Anterior	Vigente
<i>De resultar procedente la reclamación, se modificará en lo que procede la medida de apremio y se aplicará al funcionario responsable la sanción que previene el artículo 672 de esta Ley.</i>	Se deroga.

Comentario

Si las autoridades resultaban responsables, tanto en la revisión como en la reclamación, se les imponían sanciones (artículos 852, fracción III, y 855).

Artículo 856

Anterior	Vigente
<i>Los Presidentes de las Juntas podrán imponer a la parte que promueva la revisión o la reclamación en forma notoriamente improcedente una multa de hasta cien veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en el tiempo en que se presentaron. Se entenderá que es notoriamente improcedente cuando a juicio de su Presidente, según el caso, aparezca que se promueva con el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia.</i>	Se deroga.

Comentario

En ambos medios de impugnación, si las partes solo promovían con fines moratorios, se hacían acreedoras a la misma sanción.

Se incrementaba la multa hasta cien veces el salario mínimo, en lugar de dos a siete veces.

CAPÍTULO XV

DE LAS PROVIDENCIAS CAUTELARES

Artículo 857

Anterior	Vigente
Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o los de las Especiales de las mismas, a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares: I. Arraigo, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda; y II. Embargo precautorio, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.	El secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares: I. Prohibición de salir del territorio nacional o de una población determinada cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda; II. Embargo precautorio, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento. III. Requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la trabajadora embarazada que haya sido despedida, cuando a juicio del Tribunal existan indicios suficientes para presumir que fue separada en razón de su estado; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley, y IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer.

Comentario

Las providencias cautelares son de dos clases:

- a) Arraigo de personas, para evitar que evadan su responsabilidad personal.
 - b) Embargo precautorio, para evitar que la parte responsable se declare insolvente. Se sustituye el concepto *secuestro provisional* por *embargo precautorio*.
- El secretario instructor del tribunal, a petición de parte, es quien puede decretar las providencias cautelares. (Véanse las fracciones I, III y IV.)

Artículo 858

Anterior	Vigente
Las providencias cautelares podrán ser solicitadas al presentar la demanda, o posteriormente, ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia. En el primer caso, se tramitarán previamente al emplazamiento y en el segundo, por cuerda separada. En ningún caso, se pondrá la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia.	Las providencias cautelares señaladas en las fracciones I y II del artículo anterior podrán ser solicitadas al presentar la demanda, o posteriormente, ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia. En el primer caso, se tramitarán previamente al emplazamiento y en el segundo, por cuerda separada. En ninguno de los dos casos se pondrá la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia. Las providencias cautelares previstas en las fracciones III y IV del artículo 857 de esta Ley, se deberán solicitar al presentar la demanda. Las providencias cautelares podrán ser impugnadas mediante el recurso de reconsideración; éste se interpondrá por escrito dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento del acto que se impugna, en el que se expresarán los agravios que le cause la providencia impugnada; dándole vista a la contraparte por el término de tres días para que manifieste lo que a su derecho convenga. Una vez transcurrido el término de vista, el recurso se resolverá de plano por el juez del conocimiento en la audiencia preliminar. En el supuesto que la providencia cautelar sea decretada con posterioridad a la audiencia preliminar, y se interponga el recurso de reconsideración, agotada la vista a la contraparte, el Tribunal resolverá de plano.

Comentario

Las providencias cautelares siempre deben ser a petición de parte, y el éxito de la medida depende de que la persona contra quien se decrete lo ignore.

Véanse los requisitos para cada una de las providencias cautelares.

Artículo 859. El arraigo se decretará de plano y su efecto consistirá en prevenir al demandado que no se ausente del lugar de su residencia, sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expensado.

Comentario

El *arraigo* consiste en obtener, mediante la emisión de un acto de autoridad, que una persona permanezca en su domicilio. Sin embargo, si el arraigado deja a una persona autorizada legalmente para que lo represente y satisfaga los problemas económicos que puedan surgir, no se llevará a cabo la providencia cautelar o se levantará la que se haya decretado (artículo 864).

Artículo 860. La persona que quebrante el arraigo decretado, será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad. Para este efecto, el Tribunal hará la denuncia respectiva ante el Ministerio Público respectivo.

Comentario

Este delito se encuentra tipificado en el CPF con el rubro “Delitos contra la autoridad” (artículo 178).

La reforma sustituyó “el Presidente de la Junta” por “el Tribunal”.

Artículo 861. Para decretar un embargo precautorio, se observarán las normas siguientes:

- I.** El solicitante determinará el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que juzgue conveniente para acreditar la necesidad de la medida;
- II.** El Tribunal, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquella en que se le solicite, podrá decretar el embargo precautorio si, a su juicio, es necesaria la providencia;
- III.** El auto que ordene el embargo determinará el monto por el cual deba practicarse; y
- IV.** El Tribunal dictará las medidas a que se sujetará el embargo, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento.

Comentario

Es de suma importancia que el embargo, como providencia cautelar, se limite al aseguramiento de bienes, sin que ello lesione la buena marcha de la negociación del patrón,

ya que además de lesionar sus intereses, esto repercutiría en perjuicio del o de los trabajadores demandantes.

Se mantiene la discrecionalidad del tribunal (ya no del *presidente de la Junta*) para dictar o no un embargo precautorio y se establece que en caso de dictar el embargo tome las medidas para que no se suspendan o dificulten las actividades de la empresa o el establecimiento. (Véanse las fracciones II y IV.)

Artículo 862. En el caso de la fracción II del artículo anterior, se considerará necesaria la providencia, cuando el solicitante compruebe que el demandado tiene diferentes juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas promovidos por terceros en su contra, y que por su cuantía, a criterio del Tribunal, exista el riesgo de insolvencia.

Comentario

Aunque los créditos del trabajador tienen preferencia, es conveniente hacerlos valer y asegurarlos a la mayor brevedad posible, ya que frente a esta prioridad se opone el principio jurídico *Nadie está obligado a lo imposible*.

La reforma sustituyó “el Presidente” por “el Tribunal”.

Artículo 863. La providencia se llevará a cabo aun cuando no esté presente la persona contra quien se dicte. El propietario de los bienes embargados será depositario de los mismos, sin necesidad de que acepte el cargo ni proteste desempeñarlo, con las responsabilidades y atribuciones inherentes al mismo, observándose las disposiciones de esta Ley en lo que sean aplicables. En caso de persona moral, el depositario será el gerente o director general o quien tenga la representación legal de la misma.

Tratándose de inmuebles, a petición del interesado, el Tribunal solicitará la inscripción del embargo precautorio en el Registro Público de la Propiedad.

Comentario

Siempre es conveniente solicitar la intervención de la empresa con cargo a la caja para evitar el fraude al trabajador, ya que, aunque el patrón es responsable, con esta medida se evita que el juicio se alargue innecesariamente.

Se prevé la posibilidad de que, en caso de embargo de inmuebles, el interesado solicite la inscripción del embargo y el tribunal lo obsequie. (Véase el artículo 962.)

Véase el último párrafo, que atribuye al tribunal (ya no a la junta) la decisión de la inscripción del embargo precautorio, y habiéndose derogado el artículo 864 no hay posibilidad de otorgar depósito o fianza.

Anterior	Vigente
<i>Si el demandado constituye depósito u otorga fianza bastante, no se llevará a cabo la providencia cautelar o se levantará la que se haya decretado.</i>	Se deroga.

Comentario

Este precepto se refiere a dos supuestos:

- a)** Cuando hay orden de embargo y el demandado garantiza el crédito. En este supuesto la orden se deja sin efecto, y así se debe hacer constar en el acta del actuario.
- b)** Cuando ya se realizó el embargo y posteriormente el demandado garantiza su deuda. En este supuesto el tribunal deberá decretar el levantamiento de la providencia cautelar.

CAPÍTULO XVI

PROCEDIMIENTOS ANTE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN

Artículos 865-869. (Se derogan).

CAPÍTULO XVII

DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Para el estudioso es recomendable la obra *Conflictos laborales*, de Carlos Alberto Puig Hernández (Porrúa, 2016).

Artículo 870

Anterior	Vigente
<i>Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.</i>	<i>Las disposiciones de este capítulo rigen para el procedimiento ordinario y en lo que resulte aplicable a los procedimientos especiales. El procedimiento ordinario aplicará en aquellos conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.</i>

Comentario

Los conflictos laborales pueden ser jurídicos o económicos. El procedimiento ordinario tiene por objeto resolver los conflictos de naturaleza jurídica que pueden ser, como lo establece el artículo, individuales o colectivos.

TRABAJO, CONFLICTOS ENTRE EL CAPITAL Y EL. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

Artículo 870 Bis. Las partes no podrán invocar en ninguna etapa procesal, antecedente alguno relacionado con la proposición, discusión, aceptación, rechazo o reconocimiento de hechos y derechos que se hayan realizado en el procedimiento de conciliación prejudicial.

Artículo 871

Anterior	Vigente
<i>El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda,</i>	<i>El procedimiento ordinario se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora del Tribunal competente.</i>

el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta.	En los actos procesales de la fase escrita del procedimiento hasta antes de la audiencia preliminar, el Tribunal podrá auxiliarse para el dictado de los acuerdos o providencias de un secretario instructor, el cual podrá dictar los siguientes acuerdos: a) Admitir o prevenir la demanda y en su caso subsanarla conforme a las normas del trabajo y lo establecido en la presente Ley; b) Ordenar la notificación al demandado; c) Ordenar las vistas, traslados y notificaciones; d) Admitir y en su caso proveer respecto de las pruebas ofrecidas para acreditar las excepciones dilatorias; e) Dictar las providencias cautelares, y f) Las demás que el juez le ordene. Contra los actos u omisiones del secretario instructor, procederá el recurso de reconsideración, que deberá promoverse de forma oral en la audiencia preliminar el cual será resuelto de plano, oyendo a las partes por el juez del conocimiento en dicha audiencia. De resultar fundado el recurso, el juez modificará en lo que proceda el acto impugnado y proveerá lo conducente a efecto de subsanar el acto u omisión recurrido.

PATRÓN, EL TRABAJADOR NO TIENE OBLIGACIÓN DE CONOCER LA CALIDAD JURÍDICA DE LA PERSONA DE SU. PROCEDIMIENTOS ESPECIAL U ORDINARIO EN EL JUICIO LABORAL. SU TRAMITACIÓN EN LA VÍA INCORRECTA CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE DA LUGAR A LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO POR AFECTAR LAS DEFENSAS DE LAS PARTES Y TRASCENDER AL RESULTADO DEL LAUDO.

Artículo 872

Anterior	Vigente
La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones.	La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. En caso que el demandante sea el trabajador y faltaren copias, ello no será causa para prevención, archivo, o desechamiento. El Tribunal deberá subsanar de oficio dicha falta. A. La demanda deberá estar firmada y señalar lo siguiente:

- I.** El tribunal ante el cual se promueve la demanda;
- II.** El nombre y domicilio del actor; éste podrá solicitar que le sean notificados en el buzón electrónico que el Tribunal le asigne los subsecuentes acuerdos y resoluciones, incluyendo la sentencia que en el caso se emita;
- III.** El nombre, denominación o razón social del demandado, así como su domicilio. Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social del establecimiento en el que labora o laboró, deberá aportar los datos que establece el artículo 712 de esta Ley; el trabajador podrá acompañar a su demanda cualquier dato o elemento que estime conveniente para facilitar la localización del domicilio del demandado, tales como croquis de localización, fotografías del inmueble o mapa en el que se señale su ubicación exacta;
- IV.** Las prestaciones que se reclamen;
- V.** Los hechos en los que funde sus peticiones;
- VI.** La relación de pruebas que el actor pretende se rindan en juicio, expresando el hecho o hechos que se intentan demostrar con las mismas, y
- VII.** En caso de existir un juicio anterior promovido por el actor contra el mismo patrón, deberá informarlo en la nueva demanda.

B. A la demanda deberá anexarse lo siguiente:

- I.** La constancia expedida por el Organismo de Conciliación que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación prejudicial sin acuerdo entre las partes, a excepción de los casos en los que no se requiera dicha constancia, según lo establezca expresamente esta Ley;
- II.** Los documentos que acrediten la personalidad de su representante conforme al artículo 692, fracción II, si la demanda se promueve a través de éste, y
- III.** Las pruebas de que disponga el actor, acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo. En caso que no pueda aportar directamente alguna prueba que tenga por objeto demostrar los hechos en que funde su demanda, deberá señalar el lugar en que puedan obtenerse y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin. El ofrecimiento de las pruebas deberá cumplir con lo dispuesto en el capítulo XII del Título Catorce de esta Ley.

DEMANDA, REQUISITOS DE LA. • INCAPACIDAD, EL TRABAJADOR NO ESTÁ OBLIGADO A SEÑALAR EN SU DEMANDA EL GRADO DE LA. LITISCONSORCIO PASIVO NECESARIO EN MATERIA DE TRABAJO. CORRESPONDE A LA AUTORIDAD LABORAL DETERMINAR SU EXISTENCIA.

Artículo 873

Anterior	Vigente
<i>La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.</i> <i>Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.</i>	<i>Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación de la demanda, deberá turnarse al Tribunal correspondiente; si la demanda se encuentra ajustada a derecho, éste deberá dictar el acuerdo de admisión respectivo dentro de los tres días siguientes a que le sea turnada o de que se haya subsanado ésta en los términos del tercer párrafo del presente artículo.</i> <i>Al presentarse la demanda, el Tribunal le asignará al actor un buzón electrónico, proporcionándole el nombre de usuario y la clave de acceso correspondiente, mediante el cual podrá consultar su expediente y revisar los acuerdos que se dicten en éste.</i> <i>Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, de advertir el Tribunal alguna irregularidad en el escrito de demanda o se promueven acciones contradictorias o no se haya precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.</i> <i>De no subsanar el actor la demanda en el término concedido, el Tribunal subsanará las omisiones o irregularidades basándose en el material probatorio que el actor acompañe a su demanda y conforme a las normas del trabajo, una vez hecho lo anterior, el Tribunal admitirá la demanda.</i> <i>No se recibirán pruebas adicionales a las ofrecidas en la demanda, salvo las que se refieran a hechos relacionados con la réplica, siempre que se trate de aquéllos que el actor no hubiese tenido conocimiento al presentar su demanda, así como las que se ofrezcan para sustentar las objeciones hechas a las pruebas de las demás partes, o las que se refieran a la objeción de</i>

testigos. Lo anterior sin menoscabo de que se puedan ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes. El Tribunal solo podrá admitir la ampliación de demanda en caso de que en la contestación a la misma se hagan valer hechos novedosos, de los cuales el actor no haya tenido conocimiento al presentar su demanda.

Comentario

La reforma consiste en que la primera audiencia que ordene el tribunal solo debe ser de conciliación, demanda y excepciones, y ya no incluye la etapa de ofrecimiento y desahogo de pruebas.

AUDIENCIA DE LEY EN EL JUICIO LABORAL. SU REALIZACIÓN A UNA HORA DISTINTA A LA SEÑALADA EN EL ACUERDO RESPECTIVO CONSTITUYE UN HECHO QUE PUEDE SER PLANTEADO COMO UNA VIOLACIÓN AL PROCEDIMIENTO EN EL AMPARO DIRECTO. • NOTIFICACIÓN PERSONAL NECESARIA PARA NUEVA CITA DE PRIMERA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES. • VIOLACIÓN A LAS NORMAS DEL PROCEDIMIENTO LABORAL. FORMA EN QUE LA JUNTA DEBE PROCEDER PARA CUMPLIR LA RESOLUCIÓN QUE CONCEDE EL AMPARO POR LA OMISIÓN DE OBSERVAR EL ARTÍCULO 873, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 873-A. Dentro de los cinco días siguientes a su admisión, el Tribunal emplazará a la parte demandada, entregándole copia cotejada del auto admisorio y del escrito de demanda, así como de las pruebas ofrecidas en ésta, para que produzca su contestación por escrito dentro de los quince días siguientes, ofrezca pruebas y de ser el caso reconvenga, apercibiéndole que de no hacerlo en dicho término se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquéllas que sean contrarias a lo dispuesto por la ley, así como por perdido su derecho a ofrecer pruebas y en su caso a formular reconvenión. Asimismo, deberá apercibirlo que de no cumplir con lo previsto en el artículo 739 de esta Ley, las notificaciones personales subsecuentes se le harán por boletín o por estrados, y en su caso por buzón electrónico, conforme a lo establecido en esta Ley.

A toda contestación de demanda deberá anexarse el documento con el que se acredite la personalidad de quien comparezca en representación del demandado.

El escrito de contestación de demanda deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos, los fundamentos de derecho en los que se sustenta, las excepciones y defensas que el demandado tuviere a su favor, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, agregando las manifestaciones que estime convenientes y, en su caso, objetar las pruebas ofrecidas por la parte actora, apercibido que en caso de no hacerlo se le tendrá por perdido el derecho de objetar las pruebas de su contraparte.

El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, sin que sea admisible prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, implica la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la

aceptación del derecho. En caso que el demandado niegue la relación de trabajo podrá negar los hechos en forma genérica, sin estar obligado a referirse a cada uno de ellos.

Todas las excepciones procesales que tenga el demandado deberá hacerlas valer al contestar la demanda, y en ningún caso suspenderán el procedimiento; de oponerse éstas, sólo se admitirán como pruebas la documental y pericial, salvo en el caso de la litispendencia y conexidad, de las que se podrá ofrecer también la prueba de inspección de los autos.

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda; si no lo hace y el Tribunal se declara competente, se tendrán por admitidas las peticiones de la actora, salvo aquellas que sean contrarias a lo dispuesto por la ley.

Las mismas consecuencias correrán a cargo del demandado si éste no da contestación a la demanda o la formula fuera del plazo concedido para hacerlo, sin perjuicio de que hasta antes de la audiencia preliminar pueda ofrecer pruebas en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados por la parte actora.

La parte demandada deberá ofrecer sus pruebas en el escrito de contestación a la demanda, acompañando las copias respectivas para que se corra traslado con ellas a la parte actora. No se recibirán pruebas adicionales a menos que se refieran a hechos relacionados con la contrarréplica, siempre que se trate de aquellos que el demandado no hubiese tenido conocimiento al contestar la demanda, así como las que se ofrezcan para sustentar las objeciones hechas a las pruebas de las demás partes, o las que se refieran a la objeción de testigos. Lo anterior sin menoscabo de que se puedan ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes.

Las pruebas deberán acompañarse de todos los elementos necesarios para su desahogo, para lo cual se estará a lo dispuesto en el capítulo XII del Título Catorce de esta Ley.

En caso de que el demandado se allane a la demanda el Tribunal citará a las partes a la audiencia de juicio, que tendrá verificativo en un plazo no mayor de diez días, en la que se dictará la sentencia respectiva.

Presentada que sea la contestación de demanda, el Tribunal le asignará al demandado un buzón electrónico, proporcionándole el nombre de usuario y la clave de acceso correspondiente, mediante el cual podrá consultar su expediente y revisar los acuerdos que emita el órgano jurisdiccional.

Si el Tribunal admite la reconvención, deberá emplazar a la parte actora corriéndole traslado con ésta y con las pruebas que ofrezca la actora reconvencionista, para que dentro del término de quince días siguientes a su emplazamiento conteste lo que a su derecho e interés corresponda y ofrezca pruebas, y en su caso objete las de la contraria. De no dar contestación a la reconvención la parte trabajadora, se le tendrá por contestada negando los hechos aducidos en la reconvención y por perdido el derecho para ofrecer pruebas. La reconvención seguirá las mismas reglas establecidas para la demanda.

Artículo 873-B. El Tribunal correrá traslado a la actora con la copia de la contestación a la demanda y sus anexos para que en un plazo de ocho días objete las pruebas de su contraparte, formule su réplica y en su caso ofrezca pruebas en relación a dichas objeciones y réplica, acompañando copia de traslado para cada parte; en caso de que se ofrezcan pruebas, la actora deberá acompañar también copia de las mismas.

En caso de que el patrón realice el ofrecimiento del trabajo, el trabajador deberá pronunciarse al respecto al formular su réplica.

Artículo 873-C. Con el escrito de réplica y sus anexos, el Tribunal correrá traslado a la parte demandada, otorgándole un plazo de cinco días para que formule su contrarréplica por escrito y, en su caso, objete las pruebas que se hayan ofrecido con éste. El demandado al presentar su contrarréplica deberá acompañar copia para traslado a la parte actora. En caso de que la parte demandada ofrezca pruebas en relación a su contrarréplica conforme a lo previsto en el artículo 873-A de esta Ley, deberá acompañar también copia de las mismas, para que se le corra traslado a la parte actora, y ésta en el término de tres días manifieste lo que a su interés corresponda.

Si la réplica o contrarréplica no se formulan dentro del plazo concedido, se tendrá por perdido el derecho según sea el caso y se continuará con el procedimiento.

Transcurridos los plazos señalados en los dos últimos párrafos que anteceden, el Tribunal fijará fecha para celebrar la Audiencia Preliminar, la cual tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes.

Artículo 873-D. Las partes podrán solicitar, que se llame a juicio a terceros que puedan ser afectados por la resolución que se dicte en el procedimiento, siempre que justifiquen la necesidad de su llamamiento; para ello, deberán proporcionar el domicilio de éste, exhibir las copias necesarias de la demanda y en su caso de la contestación, así como de los documentos exhibidos por las partes, con los que deberá correrse traslado al tercero; de no cumplir con tales requisitos se tendrá por perdido su derecho a solicitar el llamamiento.

El tercero podrá acudir al juicio hasta antes de la audiencia preliminar; de no hacerlo se entenderá que no tiene interés jurídico en el asunto, quedando sujeto al resultado del juicio.

El tercero interesado que acuda a juicio será parte en éste, debiendo sujetarse a las formalidades del procedimiento previstas en el presente capítulo.

El llamamiento a tercero interesado lo deberán hacer las partes en la demanda, contestación, reconvención o contestación a la reconvención, o bien al emitir la réplica y contrarréplica, según sea el caso; el Tribunal acordará de plano dicha solicitud, la que en caso de admitirse, ordenará se emplace al tercero interesado para que dentro de los quince días siguientes, realice sus manifestaciones por escrito, al cual deberá acompañar las pruebas que estime pertinentes conforme lo establecido en el artículo 780 de esta Ley, con copias de traslado suficientes para las partes.

Sección Primera

Audiencia preliminar

Artículo 873-E. La audiencia preliminar tiene por objeto:

- a)** Depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes;
- b)** Establecer los hechos no controvertidos;
- c)** Admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, según sea el caso;
- d)** Citar para audiencia de juicio;
- e)** Resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor.

Artículo 873-F. La audiencia preliminar se desarrollará conforme a lo siguiente:

I. Las partes comparecerán personalmente o por conducto de apoderado ante el Tribunal; en caso de hacerlo por su cuenta deberán estar asistidas por Licenciado en Derecho o abogado titulado con cédula profesional, o pasante de derecho, a fin de garantizar su debida defensa.

Si las partes no comparecen por sí mismas o por conducto de sus apoderados, se tendrán por consentidas las actuaciones judiciales que en cada etapa sucedan y quedarán precluídos los derechos procesales que debieron ejercitarse en cada una de las etapas de la audiencia. El tribunal determinará el inicio y la conclusión de cada una de las etapas de la audiencia;

II. La audiencia preliminar se desahogará con la comparecencia de las partes que se encuentren presentes al inicio. Las que no hayan comparecido en su apertura, podrán hacerlo en el momento en que se presenten, siempre y cuando no se haya emitido el acuerdo de cierre de la audiencia. Si las partes no comparecen se efectuará la audiencia con los elementos que se disponga en autos;

III. El Tribunal examinará las cuestiones relativas a la legitimación procesal y resolverá las excepciones procesales que se hayan hecho valer, con el fin de depurar el procedimiento;

IV. El Tribunal definirá los hechos que no sean motivo de controversia con el fin de que las pruebas que se admitan se dirijan a los hechos sujetos a debate;

V. En seguida, el Tribunal resolverá la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, admitirá las que tengan relación con la litis y desechará las inútiles, intrascendentes o que no guarden relación con los hechos controvertidos, expresando el motivo de ello; asimismo, establecerá la forma en que deberán prepararse las pruebas que admita para su desahogo la audiencia de juicio o las que se realizarán fuera de las instalaciones del Tribunal, cuando proceda en los términos de esta Ley. El Tribunal fijará día y hora para la celebración de la audiencia de juicio, que deberá efectuarse dentro del lapso de veinte días siguientes a la emisión del acuerdo respectivo, si se admiten pruebas que deban desahogarse fuera de las instalaciones del Tribunal, señalará la fecha y hora en que se desarrollarán las diligencias, proveyendo en relación a las mismas;

VI. La preparación de las pruebas será ordenada por el Tribunal, salvo aquellas que queden a cargo de las partes, por lo que la audiencia de juicio no se diferirá por falta de preparación, salvo caso fortuito o fuerza mayor. La citación de los testigos a que se refiere el artículo 813 de esta Ley, quedará a cargo de su oferente, salvo que por causa justificada deba practicarse mediante notificación personal, la que se efectuará con al menos tres días de anticipación a la audiencia, sin contar el día en que reciban la citación, ni el de la audiencia. El Tribunal, a solicitud del oferente, podrá expedir oficios o citaciones a fin de que éste los entregue por su cuenta y bajo su responsabilidad, con el objeto de que se preparen debidamente las pruebas y puedan desahogarse en la audiencia de juicio;

VII. Solamente en casos excepcionales, cuando debido a la naturaleza de las pruebas admitidas el Tribunal considere bajo su más estricta responsabilidad que no es posible su desahogo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo en el que las admita, señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y luego las del demandado, y

VIII. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.

Artículo 873-G. El tribunal girará los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir terceros ajenos al juicio, que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; asimismo dictará las medidas necesarias a fin de que el día de la audiencia se desahoguen las pruebas admitidas, conforme a lo siguiente:

a) Si se tratare de autoridades, el Tribunal las requerirá para que envíen los documentos o copias; si no cumplieren con ello, el Tribunal dictará las medidas de apremio conducentes, sin perjuicio de dar vista del incumplimiento al superior jerárquico del servidor público omiso, y en su caso al órgano de control competente, y

b) Si se trata de terceros, el Tribunal dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos requeridos.

Sección Segunda

Audiencia de Juicio

Artículo 873-H. La audiencia de juicio se desahogará con la comparecencia de las partes que estén presentes en su apertura. Las que no hayan comparecido en su inicio, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que el juez no la haya dado por concluida. Si las partes no comparecen se efectuará la audiencia con los elementos que se disponga en autos y se harán efectivos los apercibimientos realizados previamente a las partes.

El juez contará con las más amplias facultades para conducir el procedimiento; dará cuenta de la presencia de las partes que comparezcan a la audiencia, así como de los testigos y peritos que intervendrán; De igual forma, verificará la disponibilidad de los documentos a exhibirse y moderará el desarrollo de las manifestaciones de quienes intervengan en la audiencia; en su caso, analizará y calificará las pruebas que presenten las partes como supervenientes para su admisión o desechamiento según corresponda.

Artículo 873-I. El Tribunal, abrirá la fase de desahogo de pruebas, conforme a lo siguiente:

I. Se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor y luego las del demandado;

II. Si alguna de las pruebas admitidas no se encontrara debidamente preparada y estuviera a cargo de las partes, se declarará la deserción de la misma, salvo causa justificada, en cuyo caso el juez señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes; para ello, deberá tomará las medidas conducentes y podrá hacer uso de las medidas de apremio que estime necesarias para lograr el desahogo de las pruebas admitidas y evitar la dilación del juicio, y

III. El juez deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hace en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que en caso contrario se dejará sin efectos la declaración correspondiente.

Artículo 873-J. Concluido el desahogo de pruebas, el secretario del Tribunal hará la certificación respectiva. En caso de que las partes señalen que queda alguna prueba pendiente de desahogar, el juez resolverá de plano y de advertir alguna omisión al respecto, ordenará su desahogo. Una vez hecho lo anterior, el juez otorgará sucesivamente el uso de la voz a las partes, para que formulen de manera concisa y breve sus alegatos.

Realizados que sean los alegatos de las partes, el Tribunal declarará cerrada la etapa de juicio y emitirá la sentencia en la misma audiencia, con lo que se pondrá fin al procedimiento. El texto de la resolución deberá ponerse a disposición de las partes en la misma audiencia. Solamente en casos excepcionales y que así se justifique por el cúmulo de hechos controvertidos o bien de las pruebas rendidas, el Tribunal emitirá sentencia dentro de los cinco días siguientes al de la celebración de la audiencia de juicio.

Artículo 873-K. Contra las resoluciones pronunciadas en el procedimiento ordinario laboral, no procederá recurso alguno, salvo el recurso de reconsideración contra los actos del secretario instructor establecido en el artículo 871, de esta Ley. No obstante, ya sea de oficio o a petición de parte, el juez podrá subsanar las omisiones o errores en que hubiere incurrido, o bien podrá precisar algún punto, hasta antes de dictar sentencia; asimismo, podrá aclarar ésta una vez que se haya emitido.

Atendiendo a la naturaleza y fines del derecho laboral, el juez deberá asumir un desempeño proactivo, en el que impulse permanentemente el procedimiento, evitando que las deficiencias o inconsistencias formales cometidas durante su desarrollo trasciendan en perjuicio de las partes provocando su dilación a futuro, por lo que de advertirlas podrá subsanarlas. En todo momento se fomentará la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto.

Artículo 874. La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga al Tribunal a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.

Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados del Tribunal; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.

Comentario

Este artículo debe relacionarse con el 752 y con la jurisprudencia que en él se invoca.

El único cambio consiste en la sustitución de “la Junta” por “el Tribunal”.

NOTIFICACIÓN, FORMA DE LA, PARA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES. NOTIFICACIÓN PARA LA AUDIENCIA DE PRUEBAS.

Artículo 875

Anterior	Vigente
<i>La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de dos etapas:</i> a) <i>De conciliación;</i> b) <i>De demanda y excepciones;</i> c) <i>(Se deroga).</i> <i>La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se</i>	<i>Se deroga.</i>

presenten, siempre que la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Comentario

En la audiencia del tribunal siempre era obligatoria la fase de conciliación, y solo cuando no se lograba un avenimiento entre las partes se seguía con la segunda etapa.

Artículo 876

Anterior	Vigente
La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma: I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada; II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justas y equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia; III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo; IV. (Se deroga); V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; si las partes no llegan a un acuerdo se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de demanda y excepciones; y	Se deroga.

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Comentario

Se trataba por todos los medios de evitar el conflicto mediante la intervención del tribunal y sin la participación de representantes de las partes; esto colocaba en desventaja al trabajador, ya que no recibía asesoría; sin embargo, desde el punto de vista legal, la función del representante del trabajo era velar por los intereses de esta parte de la relación, de forma que, legalmente, el trabajador estaba protegido por su representante en el tribunal.

La reforma consistía en que el apoderado de la persona moral debía tener facultades para conciliar, además de que debía intervenir un funcionario conciliador con la obligación de proponer opciones de solución justas y equitativas para dar por terminada la controversia. Esto implicaba ir preparado para esta situación.

Finalmente, la reforma establecía que el funcionario conciliador debía intervenir a lo largo del juicio y hasta antes de que se declarara cerrada la instrucción para que las partes llegasen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo en opciones de soluciones justas y equitativas.

CONVENIO EN MATERIA LABORAL. EL CELEBRADO POR LAS PARTES PARA DAR POR TERMINADO UN CONFLICTO LABORAL, UNA VEZ APROBADO POR LA JUNTA, OBLIGA A LOS SUSCRIBIENTES AL CUMPLIMIENTO DE LO EXPRESAMENTE PACTADO. • GARANTÍA DE AUDIENCIA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. CUANDO SE PROMUEVE UNA DEMANDA Y LAS PARTES CON ANTERIORIDAD CELEBRARON UN CONVENIO, LA JUNTA, PREVIAMENTE A ORDENAR EL ARCHIVO DEL ASUNTO, DEBE OÍR EN DEFENSA AL ACTOR PARA QUE MANIFIESTE LO QUE A SU DERECHO CONVENGA. • CONVENIO LABORAL. EL SUSCRITO POR EL APODERADO DEL TRABAJADOR EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, REQUIERE DE LA RATIFICACIÓN PERSONAL DE ÉSTE PARA QUE ADQUIERA VALIDEZ EN EL JUICIO.

Artículo 877. (Se deroga).

Artículo 878

Anterior	Vigente
La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes: <i>I. El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a</i>	Se deroga.

las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio;

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda;

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato; o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los diez días siguientes; y

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.

DEMANDA EN MATERIA LABORAL, NO ES NECESARIA SU RATIFICACIÓN EN LA AUDIENCIA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. • DEMANDA, DESECHAMIENTO DE LA AMPLIACIÓN DE LA. FORMA DE IMPUGNARLO. • DEMANDA, ACUERDO QUE NIEGA TENER POR CONTESTADA LA, EN SENTIDO AFIRMATIVO, PROCEDENCIA DEL AMPARO INDIRECTO. • CONTESTACIÓN A LA DEMANDA. • CONTESTACIÓN A LA DEMANDA, PRESUNCIONES EN CASO DE FALTA DE PRUEBA EN CONTRARIO NO RENDIRÁ EFECTOS. (VACACIONES Y DÍAS FESTIVOS.) • CONTRATO DE TRABAJO. NEGATIVA SOBRE SU EXISTENCIA AL CONTESTAR LA DEMANDA EN EL JUICIO LABORAL. REQUISITOS QUE DEBE LLENAR DICHA CONTESTACIÓN. • LITIS, FIJACIÓN DE LA. • LITIS CONTESTATIO ANTE LAS JUNTAS. LITIS, FIJACIÓN DE LA. • EXCEPCIONES, PRECISIÓN DE LOS HECHOS EN QUE FUNDAN LAS. DEMANDA, DEFICIENCIA EN LA CONTESTACIÓN DE LA. • DEMANDA, HECHOS NO CONTROVERTIDOS DE LA PRUEBA INADMISIBLE EN CONTRARIO. CONTESTACIÓN A LA DEMANDA, DE UN CODEMANDADO. NO PERJUDICA A OTRO CODEMANDADO. PRESCRIPCIÓN, EXCEPCIÓN DE OPUESTA SINGULARMENTE EN CASO DE PLURALIDAD DE DEMANDADOS. EXCEPCIONES, CITA ERRÓNEA DE PRECEPTOS LEGALES EN LA OPOSICIÓN DE IRRELEVANTES. PRESCRIPCIÓN, EXCEPCIÓN DE. • COSA JUZGADA, INOPERANCIA DE LA, Y PROCEDENCIA DE NUEVO JUICIO. COSA JUZGADA, REQUISITOS PARA LA CONFIGURACIÓN DE LA EXCEPCIÓN DE. • ABANDONO Y PRESCRIPCIÓN, EXCEPCIONES DE. CASO EN QUE NO SON CONTRADICTORIAS. DESPIDO, NEGATIVA DEL. EXCEPCIÓN DE ABANDONO, CARGA DE LA PRUEBA. • RECONVENCIÓN. APLICACIÓN ANALÓGICA DEL ARTÍCULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO PARA EFECTOS DE LA AMPLIACIÓN DE LA. • DEMANDA, AMPLIACIÓN DE LA. OMISIÓN DE TENERLA POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO. • OFRECIMIENTO DEL TRABAJO, MALA FE EN EL. CUANDO LA JORNADA EXCEDE DE LA LEGAL Y NO EXISTE CONVENIO PARA ELLO. • OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE ACORDARLO O DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE MANIFIESTE SI LO ACEPTA O LO RECHAZA,

INCLUSO CUANDO ÉSTE NO COMPARECE A LA AUDIENCIA DE LEY, ES UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE LLEVA A CONCEDER EL AMPARO PARA QUE SE REPONGA EL PROCEDIMIENTO. • TRABAJO. ES DE BUENA FE EL OFRECIMIENTO QUE SE HAGA EN LOS MISMOS O MEJORES TÉRMINOS EN QUE SE VENÍA DESEMPEÑANDO, AUNQUE NO SE MENCIONE QUE SE INCLUIRÁN LOS INCREMENTOS SALARIALES. OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PRESUPUESTOS Y REQUISITOS PARA QUE OPERE LA FIGURA JURÍDICA DE LA REVERSIÓN DE LA CARGA PROBATORIA. • OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PARA QUE SU RECHAZO POR EL TRABAJADOR INVALIDE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN, ES NECESARIO QUE AQUÉL SEA CALIFICADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE (APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2A/J. 24/2001). • DEMANDA LABORAL. OPORTUNIDAD PROCESAL PARA QUE EL TRABAJADOR ACTOR PUEDA MODIFICARLA EN LA AUDIENCIA DE LEY (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 878, FRACCIÓN II, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. LAS OBJECIONES, SALVO CASOS DE EXCEPCIÓN, DEBERÁN HACERSE EN LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. • OFERTA DE TRABAJO. SU CALIFICACIÓN DEPENDE DE QUE EL PATRÓN ACREDITE LA JORNADA LABORAL, CUANDO MODIFIQUE EL HORARIO DE ENTRADA O SALIDA DE LA FUENTE DE TRABAJO PERMITIENDO QUE AQUÉLLA DEJE DE SER CONTINUA. • OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE LA SOLICITUD DEL TRABAJADOR EN EL SENTIDO DE QUE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ORDENE SU REINSTALACIÓN, CUANDO ÉSTE NO DESAHOGÓ EN EL TÉRMINO DE TRES DÍAS HÁBILES EL REQUERIMIENTO RELATIVO A MANIFESTAR SU ACEPTACIÓN O RECHAZO. • OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ESTÁ FACULTADA PARA OTORGAR EL TÉRMINO DE TRES DÍAS HÁBILES AL TRABAJADOR PARA QUE MANIFIESTE SU ACEPTACIÓN O RECHAZO, CON EL APERCIBIMIENTO DE QUE SI NO LO DESAHOGA SE LE TENDRÁ POR INCONFORME. • OFRECIMIENTO DE TRABAJO. RESULTA INAPLICABLE LA JURISPRUDENCIA 2A./J. 58/2003 DE LA SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. • RÉPLICA Y CONTRARRÉPLICA EN MATERIA LABORAL. SI UN TRABAJADOR ACLARA UN PUNTO DE SU DEMANDA COMO CONSECUENCIA DE UN AMPARO EN EL QUE SE ORDENÓ A LA JUNTA REQUERIRLO PARA QUE PRECISARA LAS PRESTACIONES INDICADAS EN UN APARTADO DE AQUÉLLA, EL TRIBUNAL LABORAL EN ARAS DE LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 878, FRACCIÓN VI, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y EN RESPETO DE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA PREVISTA EN EL ARTÍCULO 14 DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, DEBE CITAR A LAS PARTES A UNA AUDIENCIA EN LA CUAL PUEDAN HACER USO DE AQUELLOS DERECHOS Y ESTÉN EN POSIBILIDAD DE OFRECER PRUEBAS EXCLUSIVAMENTE RESPECTO DE LA ACLARACIÓN. • DEMANDA LABORAL. CUANDO EN LA CONTESTACIÓN EL PATRÓN NIEGA LISA Y LLANAMENTE LA RELACIÓN DE TRABAJO, RESULTA VÁLIDO QUE NO PARTICULARICE RESPECTO DE TODOS Y CADA UNO DE LOS HECHOS. OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR NO ES UN ELEMENTO QUE DEBA TOMARSE EN CUENTA PARA CALIFICARLO DE BUENA O MALA FE. • OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA OMISIÓN DE PROMETER LA INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR ANTE EL INSTITUTO MEXICANO

DEL SEGURO SOCIAL NO IMPLICA SU MALA FE. • OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA ACTITUD PROCESAL DE LAS PARTES ES UNO DE LOS ELEMENTOS ESENCIALES QUE LAS JUNTAS DEBEN TOMAR EN CUENTA PARA CALIFICARLO DE BUENA O MALA FE. • VIOLACIÓN A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO LABORAL. SE ACTUALIZA CUANDO LA JUNTA APERCIBE AL TRABAJADOR DE TURNAR LOS AUTOS PARA RESOLUCIÓN SI NO DESAHOGA EL REQUERIMIENTO RELATIVO A VINCULAR LAS CATEGORÍAS LABORALES QUE DESEMPEÑÓ CON LOS AGENTES CONTAMINANTES, LAS ACTIVIDADES FÍSICAS REALIZADAS EN CADA UNA DE ELLAS, EL TIEMPO DE EXPOSICIÓN Y LOS FACTORES AMBIENTALES O EL LUGAR, FECHA Y CIRCUNSTANCIAS RELACIONADAS PARA DEMOSTRAR LOS ACCIDENTES O ENFERMEDADES DE TRABAJO QUE RECLAMA. • OFRECIMIENTO DE TRABAJO. EL TRABAJADOR PUEDE ACEPTARLO Y SOLICITAR SU REINSTALACIÓN DURANTE EL TRANCURSO DEL PROCEDIMIENTO HASTA ANTES DEL CIERRE DE LA INSTRUCCIÓN, INCLUSO CUANDO HAYA TRANSCURRIDO EL TÉRMINO DE TRES DÍAS CONCEDIDO POR LA JUNTA PARA TAL EFECTO. • OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE SI EL PATRÓN NO CONTROVIERTE EL LUGAR EN EL QUE AFIRMA EL TRABAJADOR PRESTABA SUS SERVICIOS Y REALIZA SU PROPUESTA EN UN DOMICILIO DISTINTO, SIN HACER REFERENCIA A LA IMPOSIBILIDAD DE REINSTALARLO EN EL SEÑALADO POR EL EMPLEADO. • VIOLACIÓN PROCESAL. SE CONFIGURA CUANDO EN REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO LA JUNTA RESPONSABLE APERCIBE AL ACTOR QUE EN CASO DE NO ACLARAR SU DEMANDA, TURNARÁ LOS AUTOS A PROYECTO DE RESOLUCIÓN. • RÉPLICA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SU PROPÓSITO ES REDARGÜIR LOS ARGUMENTOS VERTIDOS EN LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA, PERO NO ACLARAR, MODIFICAR O VARIAR EL SENTIDO DE ÉSTA. • DEMANDA LABORAL. EFECTOS QUE PRODUCE LA FALTA DE CONTESTACIÓN CUANDO EL DEMANDADO COMPARECE PERSONALMENTE A LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA RESPECTIVA. • DEMANDA LABORAL. CUANDO EN LA CONTESTACIÓN EL PATRÓN NIEGA LISA Y LLANAMENTE LA RELACIÓN DE TRABAJO, RESULTA VÁLIDO QUE NO PARTICULARICE RESPECTO DE TODOS Y CADA UNO DE LOS HECHOS.

Artículo 879

Anterior	Vigente
La audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que	Se deroga.

no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

CONTESTACIÓN A LA DEMANDA, PRESUNCIONES EN CASO DE FALTA DE. PRUEBA EN CONTRARIO NO RENDIDA, EFECTOS. • DEMANDA, FALTA DE CONTESTACIÓN A LA, NO IMPLICA NECESARIAMENTE LAUDO CONDENATORIO. • PRUEBAS DEL DEMANDADO NO COMPARECIENTE A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES. HORAS EXTRAS, CARGA DE LA PRUEBA DE LAS, EN CASO DE NO COMPARECENCIA DE LA DEMANDADA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES. • DESPIDO DEL TRABAJADOR. PRUEBAS QUE PUEDE RENDIR EL DEMANDADO CUANDO SE TIENE POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO. • DEMANDA LABORAL. EFECTOS DE LA CONTESTACIÓN EN SENTIDO AFIRMATIVO. • RENUNCIA POR ESCRITO. PUEDE SER EXHIBIDA COMO PRUEBA EN CONTRARIO EN EL JUICIO LABORAL, PARA DESVIRTUAR LA PRESUNCIÓN DE CERTEZA DE LOS HECHOS DERIVADA DE LA FALTA DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA, QUEDANDO SU VALORACIÓN AL PRUDENTE ARBITRIO DE LA JUNTA. • DESPIDO, FECHA DEL, COMO ELEMENTO CONSTITUTIVO DE LA ACCIÓN.

Artículo 880

Anterior	Vigente
La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta Ley y de acuerdo con las normas siguientes: I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado; II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez; III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que	Se deroga.

deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.

Comentario

Cada una de las pruebas que se ofrecieran debía estar relacionada con el hecho que se trataba de probar.

NOTIFICACIÓN PARA LA AUDIENCIA DE PRUEBAS. • PRUEBAS, PRINCIPIO DE ORALIDAD EN EL OFRECIMIENTO DE LAS, EN MATERIA LABORAL. • PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI EL SECRETARIO DE ACUERDOS DA FE DE QUE LA JUNTA ESTÁ DEBIDAMENTE INTEGRADA, PERO EL ACTA RELATIVA A LA ADMISIÓN DE AQUÉLLAS NO ESTÁ FIRMADA POR EL REPRESENTANTE DE TRABAJADORES O PATRONES, SE ENTIENDE QUE ESTÁN CONFORMES CON ELLA. • PRUEBAS PRESENTADAS CON LA DEMANDA LABORAL. DEBEN ADMITIRLAS Y ANALIZARLAS LAS JUNTAS AUN CUANDO EL ACTOR O SU APODERADO NO COMPAREZCAN A LA ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN. • CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE EL DÍA DE LA SUPUESTA RUPTURA DEL VÍNCULO LABORAL Y AQUEL OTRO POSTERIOR EN QUE AFIRMA OCURRIÓ REALMENTE LA SEPARACIÓN. • AMPARO CONTRA LA ILEGAL RECEPCIÓN DE UNA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SU CONCESIÓN ES PARA EL EFECTO DE QUE SE REPONGA EL PROCEDIMIENTO A PARTIR DE LA ACTUACIÓN VIOLATORIA DE GARANTÍAS, ASÍ COMO DE LAS QUE DERIVEN DE ELLA. • CARGA PROBATORIA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE EL PATRÓN DEMOSTRÓ QUE AQUEL RENUNCIÓ VOLUNTARIAMENTE A SU EMPLEO Y EL POSTERIOR EN QUE EL OBRERO AFIRMA OCURRIÓ EL DESPIDO. • DOCUMENTOS FIRMADOS BAJO COACCIÓN. CARGA DE LA PRUEBA. • CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO ENTRE EL DÍA DE LA SUPUESTA RUPTURA DEL VÍNCULO LABORAL Y AQUEL OTRO POSTERIOR EN QUE AFIRMA OCURRIÓ REALMENTE LA SEPARACIÓN.

Artículo 881

Anterior	Vigente
Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.	Se deroga.

Este artículo incluía las situaciones en que había réplica, contrarréplica o reconvencción, supuestos que las partes tratarían de probar (artículo 880, fracción II).

VIOLACIÓN PROCESAL. LA CONSTITUYE LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE DAR TRÁMITE AL ESCRITO DEL TRABAJADOR EN EL QUE MANIFIESTA UN NUEVO DESPIDO, POSTERIOR A LA REINSTALACIÓN, SIN DAR VISTA CON ÉL A LA DEMANDADA. OFRECIMIENTO DE TRABAJO. SU CALIFICACIÓN CUANDO EN EL PROPIO JUICIO SE AFIRMA UN SEGUNDO DESPIDO POSTERIOR A LA REINSTALACIÓN DEL TRABAJADOR.

Artículo 882. (Se deroga).

Artículo 883

Anterior	Vigente
La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; y dictará las medidas necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido. Cuando, por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días.	Se deroga.

Las partes debían colaborar con el tribunal para que diera cumplimiento a este precepto y evitar el retraso del juicio.

Artículo 884

Anterior	Vigente
La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas: I. Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, las que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha; II. Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio; III. Si las pruebas por desahogar son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, la Junta los requerirá en los siguientes términos: a) Si se tratare de autoridades, la Junta las requerirá para que envíen dichos documentos o copias y, si no lo cumplieren, a solicitud de parte, la Junta lo comunicará al superior inmediato para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y b) Si se trata de terceros, la Junta dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos; IV. La Junta deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hiciera en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que, en caso contrario, se dejará sin efectos la declaración correspondiente; y V. Al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito.	Se deroga.

PRUEBAS, VIOLACIONES CONSENTIDAS EN EL DESARROLLO DE LAS. • PRUEBAS, VIOLACIONES DE PROCEDIMIENTO EN EL DESAHOGO DE LAS, QUE DEBEN REPUTARSE COMO CONSENTIDAS.

Comentario

Estas ejecutorias deberían ser consideradas jurisprudencias, ya que si se comparan los rubros de las tesis 46 y 47 se notará que tienen el mismo contenido; en la 46 se dan cuatro ejecutorias y en la 47, dos, y la segunda de esta última corresponde al segundo precedente que invoca la tesis 46, lo que confirma que esta tesis debe tener el rango de jurisprudencia, y que tal vez por error no se consignó como tal.

PRUEBAS, DESAHOGO NO EFECTUADO DE LAS, QUE NO PRODUCEN NINGÚN BENEFICIO. PRUEBA, DESAHOGO INCORRECTO DE LA, NO VIOLATORIO DE GARANTÍAS. • AMPARO CONTRA LA ILEGAL RECEPCIÓN DE UNA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SU CONCESIÓN ES PARA EL EFECTO DE QUE SE REPONGA EL PROCEDIMIENTO A PARTIR DE LA ACTUACIÓN VIOLATORIA DE GARANTÍAS, ASÍ COMO DE LAS QUE DERIVEN DE ELLA.

Artículo 885

Anterior	Vigente
<i>Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieren y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por desistidos de las mismas para todos los efectos legales y se procederá conforme a lo que dispone el párrafo siguiente. En caso de que las partes, al desahogar la vista señalada, acrediten que alguna o algunas pruebas ofrecidas no se desahogaron, la Junta, con citación de las mismas, señalará dentro de los ocho días siguientes día y hora para su desahogo. Desahogadas las pruebas</i>	<i>Se deroga.</i>

pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes.

Hecho lo anterior, el auxiliar, de oficio, declarará cerrada la instrucción y, dentro de los diez días siguientes, formulará por escrito el proyecto de laudo, que deberá contener los elementos que se señalan en el artículo 840 de esta Ley.

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvencción y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos.

Comentario

La reforma consistía en que al concluir el desahogo de las pruebas y formulados los alegatos, se daría vista a las partes por tres días para que expresaran su conformidad con la certificación de que no quedaban pruebas pendientes de desahogo y el apercibimiento de que una vez transcurrido el término, si no lo hubieran hecho, se les habría tenido por desistidas de las mismas.

PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. 1981, tesis 158. PRUEBAS, APRECIACIÓN DE LAS, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. 1981, tesis 159. PRUEBAS, FALTA DE APRECIACIÓN DE LAS. • PRUEBAS, ESTUDIO INNECESARIO DE LAS. • PRUEBAS, ESTUDIO DEFICIENTE DE LAS, NO VIOLATORIO DE GARANTÍAS. • TERCERÍAS EN MATERIA LABORAL. A LAS RESOLUCIONES QUE SE DICTEN EN DICHS PROCEDIMIENTOS NO LES SON APLICABLES LAS REGLAS DE LOS ARTÍCULOS 885 AL 890 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 886

Anterior	Vigente
<i>Del proyecto de laudo se entregará copia a cada uno de los integrantes de la Junta.</i>	<i>Se deroga.</i>

Dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que se hubiere recibido la copia del proyecto, cualquiera de los integrantes de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de las pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER EN MATERIA DE TRABAJO. • JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. LA FACULTAD QUE LE OTORGAN LOS ARTÍCULOS 782 Y 886 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO LA DEBE EJERCER DE MANERA RACIONAL Y PRUDENTE. POR LO QUE SÓLO DEBE ORDENAR DE OFICIO LA PRÁCTICA DE DILIGENCIAS CUANDO REALMENTE SEAN CONVENIENTES PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD MATERIAL BUSCADA. • PLAZO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 886 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE RESPETARLO ES UNA VIOLACIÓN QUE NO AFECTA LAS DEFENSAS DE LAS PARTES EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

Artículo 887

Anterior	Vigente
<i>Transcurrido el término a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.</i>	<i>Se deroga.</i>

ACCIÓN, PROCEDENCIA DE LA OBLIGACIÓN DE LAS JUNTAS DE EXAMINARLA, INDEPENDIENTEMENTE DE LAS EXCEPCIONES OPUESTAS. • DÍAS DE DESCANSO TRABAJADOS, CONDENA AL PAGO DE, EN LOS TÉRMINOS DE LA LEY Y NO DE LA DEMANDA. LAUDO. LA OMISIÓN DE SU DICTADO, A PESAR DE HABER TRANSCURRIDO EL PLAZO LEGAL PARA ELLO, ES UN ACTO DE IMPOSIBLE REPARACIÓN IMPUGNABLE EN AMPARO INDIRECTO.

Anterior	Vigente
La discusión y votación del proyecto de laudo se llevarán a cabo en sesión de la Junta, certificando el secretario la presencia de los participantes que concurran a la votación, de conformidad con las normas siguientes: I. Se dará lectura al proyecto de resolución y a los alegatos y a las observaciones formulados por las partes; II. El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y III. Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado.	Se deroga.

Comentario

La reforma solo exigía que el secretario certificara la presencia de los participantes.

AUDIENCIA DE DISCUSIÓN Y VOTACIÓN. DEBE VERIFICARSE CUANDO EL LAUDO SE DICTE EN CUMPLIMIENTO A UNA EJECUTORIA EN QUE SE CONCEDE EL AMPARO DEJANDO LIBERTAD DE JURISDICCIÓN A LA JUNTA RESPONSABLE. JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, OMISIÓN DE LA AUDIENCIA DE RESOLUCIÓN POR LAS.

Anterior	Vigente
Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta.	Se deroga.

Comentario

El laudo era una resolución laboral a través de la cual la junta aplicaba el derecho a las partes de la relación de trabajo y dirimía una controversia.

Véanse los artículos 837 a 848 y las jurisprudencias invocadas en ellos.

LAUDO. LA FALTA DEL NOMBRE O FIRMA DEL SECRETARIO DE ACUERDOS EN DICHA RESOLUCIÓN CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE ORIGINA SU NULIDAD Y, POR ENDE, LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Artículo 890

Anterior	Vigente
<i>Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes.</i>	<i>Se deroga.</i>

Comentario

El laudo debía reunir requisitos formales y materiales. Si la junta no los satisfacía, podía incurrir en violaciones a los derechos sustantivos o adjetivos de las partes. Frente a esto, procedía la impugnación del laudo por la vía constitucional.

LITIS CONSTITUCIONAL, MATERIA DE LA. • LAUDO. LA FALTA DEL NOMBRE O FIRMA DEL SECRETARIO DE ACUERDOS EN DICHA RESOLUCIÓN CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE ORIGINA SU NULIDAD Y, POR ENDE, LA REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO. • TERCERÍAS EN MATERIA LABORAL. A LAS RESOLUCIONES QUE SE DICTEN EN DICHOS PROCEDIMIENTOS NO LES SON APLICABLES LAS REGLAS DE LOS ARTÍCULOS 885 AL 890 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 891

Anterior	Vigente
<i>Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa,</i>	<i>Se deroga.</i>

en los términos de lo dispuesto en la fracción II del artículo 729 de esta Ley.

Comentario

La apreciación del dolo o de la mala fe de cualquiera de las partes debía ser probada plena y objetivamente por la junta; fundarse y motivarse en el laudo que, como todo acto de autoridad, se regía por el artículo 16 constitucional.

La reforma consistía en elevar la multa hasta cien veces el salario mínimo.

CAPÍTULO XVIII

DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL

Artículo 892

Anterior	Vigente
<i>Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5 fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389, 418; 425, fracción IV; 427, fracciones I, II y VI; 434, fracciones, I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.</i>	<i>Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5 fracción III; 28, fracción III; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 484; 503 y 505 de esta Ley, así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios, la designación de beneficiarios del trabajador fallecido, con independencia de la causa del deceso, o desaparecido por un acto delincuencia, y los conflictos en materia de seguridad social.</i>

Comentario

Los procedimientos especiales son sumarios y tienen por objeto resolver conflictos que merezcan una mayor celeridad. La ley es casuista y determina los supuestos concretos en los cuales debe seguirse el procedimiento especial; esto ocurre en:

1. Artículo 5. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: **III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal.**

2. Artículo 28. En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente: **III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará.**

En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante dicho centro el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito.

3. Artículo 151. Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se

observarán las normas siguientes:

I. Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes;

II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

a) Pagar las rentas.

b) Cuidar de la habitación como si fuera propia.

c) Poner en conocimiento de la empresa los defectos o deterioros que observen.

d) Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días y

III. Está prohibido a los trabajadores:

a) Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.

b) Subarrendar las habitaciones.

4. Artículo 153-X. Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante los tribunales las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este capítulo.

5. Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución ante el tribunal.

6. Artículo 162. Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

7. Artículo 204. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes: **ix.** *Repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón;*

8. Artículo 209. La terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores se sujetará a las normas siguientes: **v.** *Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 436;*

9. Artículo 210. En los casos de la fracción V del artículo anterior, si los trabajadores convienen en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, se les pagarán sus salarios por los días que trabajen. Si el valor de los objetos salvados excede del importe de los salarios, tendrán derecho los trabajadores a una bonificación adicional, en proporción a los esfuerzos desarrollados y a los peligros arrostrados para el salvamento, la que se fijará por acuerdo de las partes o por decisión del tribunal, que oírá previamente el parecer de la autoridad marítima.

10. Artículo 236. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

II. Pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia. El monto de estos gastos se fijará de común acuerdo;

III. Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje:

11. Artículo 389. La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por los Tribunales, después de consultar a los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo. [...]

12. Artículo 418. En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores conforme a lo señalado en el artículo 408. La pérdida de la mayoría declarada por los Tribunales produce la de la administración.

13. Artículo 424. En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:

IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de los Tribunales federales se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo...

14. Artículo 427. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón...

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables;

15. Artículo 434. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos...

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva...

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

16. Artículo 439. Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización del tribunal, de conformidad con lo dispuesto en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

17. Artículo 503. Para el pago de la indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de actos delincuenciales, por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. La Inspección del Trabajo que reciba el aviso de la muerte o de la desaparición por actos delincuenciales, o el Tribunal ante el que se inicie el reclamo del pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las setenta y dos horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante el Tribunal del conocimiento, dentro de un término de treinta días naturales, a ejercitar sus derechos:

II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte o cuando sucedió la desaparición por actos delincuenciales era menor de seis meses, se girará exhorto al Tribunal o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;

III. El Tribunal o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción i, podrán emplear los medios publicitarios que juzguen conveniente para convocar a los beneficiarios;

IV. El Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente al Tribunal;

V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, el Tribunal procederá de conformidad con lo establecido en el artículo 893 de la Ley, observando el procedimiento especial.

VI. El Tribunal apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y

VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución del Tribunal libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.

18. Artículo 505. Los médicos de las empresas serán designados por los patrones. Los trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, resolverá el Tribunal.

ANTIGÜEDAD GENÉRICA Y DE CATEGORÍA. LOS CONFLICTOS EN LOS QUE SE RECLAME SU RECONOCIMIENTO SE RIGEN POR EL PROCEDIMIENTO ESPECIAL PREVISTO EN EL ARTÍCULO 892 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 893

Anterior	Vigente
<i>El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley.</i>	<i>Los escritos de demanda y contestación deberán cumplir con los requisitos a que se refieren los artículos 872 y 873-A de esta Ley, en lo que sea aplicable. Una vez que el Tribunal admita la demanda con los documentos y copias requeridas, se correrá traslado al demandado, quien deberá contestarla por escrito dentro de los diez días siguientes a la fecha del emplazamiento, pudiendo objetar las pruebas del actor, con el apercibimiento de que de no hacerlo se le tendrán por admitidas las peticiones del actor.</i>

Con copia del escrito de contestación y sus anexos se correrá traslado a la parte actora para que en el término de tres días formule réplica y objete pruebas de su contraria. Desahogada ésta, se correrá traslado al demandado para que en el mismo plazo realice su contrarréplica.

En estos procedimientos se privilegiará la substanciación en línea, salvo la imposibilidad material para ello y sin detrimento de los derechos de los trabajadores, asegurados y sus beneficiarios.

Comentario

Aparentemente, el procedimiento especial es más rápido; sin embargo, si se compara este artículo con el 873, se verá que en este la audiencia de conciliación, demanda, excepciones, pruebas y resolución debe celebrarse en 15 días en el procedimiento ordinario, y en 15 días hábiles en el especial; esto abre la posibilidad para que en lugar de 15 días, en realidad sean 19 días naturales.

Artículo 894

Anterior	Vigente
La Junta, al citar al demandado, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley.	Una vez formulada la réplica y contrarréplica o transcurridos los términos para ello, dentro de los quince días siguientes, el Tribunal dictará el auto de depuración, que se ocupará de los aspectos que son objeto de la audiencia preliminar en términos del artículo 873-E de esta Ley. Esta actuación se emitirá por escrito fuera de audiencia, y no podrá delegarse en el secretario instructor. El Tribunal podrá emplear el sistema de videoconferencia a fin de formular las prevenciones y aclaraciones que sean necesarias para emitir el auto de depuración. Cuando el asunto así lo requiera debido a la complejidad de los puntos controvertidos, las excepciones propuestas o la preparación de las pruebas, el Tribunal citará a audiencia preliminar dentro de los diez días siguientes a que concluyan los plazos para la réplica y contrarréplica. La audiencia preliminar se desahogará conforme a lo establecido en el artículo 873-F.

Cuando la controversia se reduzca a puntos de derecho, o bien cuando la única prueba que resulte admitida sea la documental, y ésta ya se hubiera exhibido sin ser objetada, el Tribunal otorgará a las partes un plazo de cinco días para formular alegatos por escrito, y vencido éste dictará sentencia, sin previa celebración de la audiencia de juicio.

Comentario

La no comparecencia del demandado tiene en el procedimiento especial los mismos efectos que en el ordinario (véase el artículo 879, tercer párrafo), consistente en que se darán por admitidas las peticiones de la parte actora.

Artículo 895

Anterior	Vigente
<i>La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:</i> <i>I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley;</i> <i>II. De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas;</i> <i>III. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y</i> <i>IV. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución.</i>	<i>La audiencia de juicio se desahogará en los términos previstos para el procedimiento ordinario.</i> <i>En los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los capítulos XII y XVII de este Título, en lo que sean aplicables.</i> <i>I. Se deroga.</i> <i>II. Se deroga.</i> <i>III. Se deroga.</i> <i>IV. Se deroga.</i>

Comentario

El procedimiento especial es el mismo que el ordinario. Primero hay una fase conciliatoria y posteriormente una demanda de excepciones; si no hay avenimiento entre las partes, se pasa al periodo de ofrecimiento, desahogo de pruebas, alegatos y resolución.

PROCEDIMIENTOS ESPECIALES.

Artículo 896

Anterior	Vigente
<i>Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la aplicación del artículo 503 de esta Ley, la Junta, dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.</i> <i>Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.</i> <i>Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 894 de esta Ley.</i>	<i>Para aplicación del artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, con la presentación de la demanda el Tribunal iniciará las investigaciones a que se refiere ese precepto; para ello solicitará al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales; podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime pertinentes, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante el Tribunal.</i> <i>De existir controversia entre los interesados, el Tribunal citará a la audiencia preliminar.</i> <i>El Tribunal dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.</i>

BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO, ARTÍCULO 501, FRACCIONES I Y IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, INTERPRETACIÓN. • BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO. PRESUNCIÓN A SU FAVOR DE LA DEPENDENCIA ECONÓMICA. DEPENDIENTES ECONÓMICOS, PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR RIESGOS DE TRABAJO. • BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO, ASCENDIENTES. DEBEN ACREDITAR LA DEPENDENCIA ECONÓMICA.

Artículo 897

Anterior	Vigente
<i>Para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere este Capítulo, la Junta se integrará con el Auxiliar, salvo los casos de los artículos 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones II, III y VI; 434, fracciones I,</i>	<i>La tramitación y resolución de los conflictos colectivos a que se refieren los artículos 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; y 439, de esta Ley, así como los casos de violaciones a derechos fundamentales en materia colectiva que</i>

III y V; y 439, de esta Ley, en los que deberá intervenir el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.

atenten contra la libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva, o se impugnen procedimientos de elección de directivas sindicales, o bien sanciones sindicales que limiten el derecho a votar y ser votado, se resolverán mediante el Procedimiento Especial Colectivo previsto en los artículos 897-A al 897-G de esta Ley.

Comentario

En los procedimientos especiales se tratan conflictos de naturaleza individual y colectiva; es a estos últimos a cuyo conocimiento debe avocarse el Tribunal; tales conflictos son los que enuncia este precepto.

Artículo 897-A. Los escritos de demanda y contestación se presentarán ante el Tribunal competente y deberán cumplir con los requisitos a que se refieren los artículos 872 y 873-A de esta Ley, en lo que sea aplicable.

Los conflictos entre sindicatos a los que se refieren los artículos 389 y 418 de esta Ley se resolverán únicamente a través de la consulta de los trabajadores, quienes manifestarán su voluntad a través del voto personal, libre, directo y secreto, por lo que no puede ser materia de negociación al ser elementos esenciales de la democracia y de los derechos humanos vinculados a ésta. En estos casos y tratándose de violaciones a derechos fundamentales en materia colectiva que atenten contra la libertad de asociación, libertad sindical o al derecho de negociación colectiva, o cuando se impugnen procedimientos de elección de las directivas sindicales, para promover el juicio no será necesario acudir a la conciliación prejudicial ni exhibir la constancia correspondiente.

No podrán acumularse en esta vía pretensiones ajenas al propósito de ésta; de reclamarse, se dejarán a salvo los derechos de las partes para que los ejerzan en la vía que corresponda.

Artículo 897-B. Una vez que el Tribunal admita la demanda con los documentos y copias requeridas, se correrá traslado al demandado, quien deberá contestarla por escrito dentro de los diez días siguientes a la fecha del emplazamiento, cubriendo los requisitos señalados en el artículo 873-A de la Ley y objetando las pruebas del actor, apercibido que de no hacerlo se estará a lo establecido en dicho precepto legal. En los conflictos de titularidad de la contratación colectiva, el allanamiento a la demanda no impedirá la continuación del procedimiento.

Con copia del escrito de contestación a la demanda y sus anexos se correrá traslado a la parte actora para que en el término de tres días formule réplica y objete pruebas de su contraria. Desahogada ésta, se correrá traslado a la parte demandada para que en el mismo plazo realice su contrarréplica. Una vez formulada la réplica y contrarréplica o transcurridos los términos para ello, se dictará auto que fije fecha para la celebración de la audiencia de juicio, la cual deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes, salvo lo establecido en el artículo 897-F de esta Ley.

En el mismo auto el juez depurará el procedimiento y, en su caso, resolverá las excepciones procesales que se hubieren opuesto; asimismo, admitirá o desechará las

pruebas, según sea el caso. También fijará la forma de preparación de las pruebas y ordenará la expedición de oficios o citaciones que correspondan conforme lo establece el capítulo XII del Título Catorce de esta Ley.

Artículo 897-C. La audiencia de juicio se desarrollará de la siguiente manera:

- I.** El juez abrirá la fase de desahogo de pruebas;
- II.** Se desahogarán ante el juez las pruebas admitidas y preparadas. La audiencia no se suspenderá ni diferirá en ningún caso por falta de preparación de las pruebas admitidas, salvo causa justificada; tratándose de la prueba de recuento se señalará día, hora y lugar para su realización, y
- III.** Desahogadas las pruebas, las partes formularán alegatos en forma oral; acto seguido el juez declarará cerrada la etapa de juicio y suspenderá la audiencia, citando a las partes para oír sentencia dentro de los tres días posteriores.

Artículo 897-D. El juez dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las partes.

Artículo 897-E. En la sesión de lectura de sentencia el Juez expondrá oralmente y de forma breve las consideraciones y motivos de su resolución; leerá únicamente los puntos resolutivos, dejando a disposición de las partes copia de la sentencia y cerrará la audiencia de juicio, con lo que se pondrá fin al procedimiento.

Contra las resoluciones pronunciadas en el procedimiento especial colectivo no procederá recurso alguno. No obstante, de oficio o a petición de parte se podrán subsanar las omisiones o irregularidades que se adviertan para el solo efecto de regularizar el procedimiento.

Artículo 897-F. Si se ofrece el recuento de los trabajadores, para preparar su desahogo mediante voto personal, libre, directo y secreto, el Tribunal llevará a cabo las siguientes diligencias:

- I.** Con objeto de definir los trabajadores que tienen derecho a votar, dentro de los dos días siguientes a la recepción de la demanda, requerirá:
 - a)** Al Instituto Mexicano del Seguro Social o institución de seguridad social homologa, Servicio de Administración Tributaria, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y demás autoridades que por la naturaleza de su actividad puedan tener información de los trabajadores del centro de trabajo, la información necesaria a fin de elaborar el padrón que servirá de base en la prueba de recuento; esta información abarcará el período de tres meses de anticipación a la fecha de presentación de la demanda;
 - b)** Al patrón, para que bajo protesta de decir verdad, informe el nombre de todos sus trabajadores, distinguiendo los de confianza, los sindicalizables y sindicalizados, además de precisar puesto, salario y fecha de ingreso. Asimismo, señalará los nombres de los trabajadores que hayan ingresado a laborar, hayan sido despedidos o dejado de prestar sus servicios con tres meses de anterioridad a la fecha de la presentación de la demanda, y anexará un ejemplar del contrato colectivo de trabajo;
 - c)** Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la documentación e información relativa al registro del contrato colectivo o de la administración del contrato-ley, tabuladores, padrones de trabajadores afiliados a los sindicatos contendientes y toda aquella información que posea.

Esta información deberá ser entregada al Tribunal en el plazo de cinco días. Con copia de la misma se les correrá traslado a las partes a fin de que dentro del plazo de siete días formulen objeciones a los informes recibidos y a los listados de trabajadores, así como para que ofrezcan, en su caso, las pruebas de que dispongan para sustentar sus objeciones;

II. Una vez recibidas las objeciones o transcurrido el plazo para ello, el Tribunal citará a las partes dentro de los tres días siguientes a una audiencia incidental de objeciones y preparación al recuento. En dicha audiencia incidental el Tribunal acordará sobre la admisión y desahogo de las pruebas documentales que hubieran ofrecido las partes.

Una vez desahogadas las pruebas documentales, dentro de los siete días siguientes a que se dicte el acuerdo respectivo, el Tribunal elaborará el padrón que servirá de base para el recuento, y señalará lugar, fecha y hora, así como condiciones bajo las que se desahogará el recuento de los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto, conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 bis, fracción II, incisos c) a j), de la presente Ley, con las modalidades contempladas en el presente artículo; en dicho acuerdo el juez facultará a él o los funcionarios o personal que deberá llevar a cabo el procedimiento del recuento.

El juez garantizará que el procedimiento de recuento se realice en los términos y plazos establecidos en este artículo y que las objeciones presentadas no impliquen la dilación del procedimiento;

III. El Tribunal correrá traslado a las partes con el padrón autorizado y con el acuerdo en el que se ordena el desahogo del recuento, y

IV. Desahogado el recuento el Tribunal citará a las partes a la audiencia de juicio prevista en el artículo 897-C de esta Ley, la cual deberá celebrarse a más tardar en los cinco días siguientes.

Artículo 897-G. Cuando se trate de conflictos entre sindicatos a los que se refieren los artículos 389 y 418 de esta Ley, si en el desarrollo del procedimiento se advierte la injerencia del patrón a favor de alguno de los sindicatos contendientes o la comisión de actos de violencia por algunas de las partes, el Juez tomará las medidas necesarias para que el ejercicio del voto de los trabajadores se realice con plena libertad y seguridad, con independencia de que de vista de los hechos a las autoridades penales y administrativas correspondientes para su sanción.

Artículo 898

Anterior	Vigente
La Junta, para los efectos del artículo 503 de esta Ley, solicitará al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales; podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime pertinente, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la Junta.	Se deroga.

Comentario

El precepto otorgaba una amplia facultad discrecional a las juntas con el fin de proteger a los beneficiarios del trabajador, y ponía en práctica la obligación que la ley impone al patrón en el artículo132, fracción XXIV.

Artículo 899

Anterior	Vigente
En los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los Capítulos XII y XVII de este Título, en lo que sean aplicables.	Se deroga.

Comentario

Véanse los artículos776 y siguientes y 870 y siguientes.

Sección primera

Conflictos individuales de seguridad social

Esta nueva reglamentación trata de simplificar cierto cobro de prestaciones a cargo del IMSS, del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) y de las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afore) o Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), y en el que, a primera vista, parece que los demandados son estas instituciones. Sin embargo, la parte final también incluye los conflictos ocasionados por prestaciones derivadas de contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que tengan beneficios en materia de seguridad social, en los cuales también pueden ser demandadas las empresas obligadas en dichos contratos. Es de advertirse que el artículo 899-E contiene el caso de prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales y que opinamos que se refiere a lo señalado anteriormente. (Véanse los artículos 776 y siguientes y 870 y siguientes.)

Artículo 899-A

Anterior	Vigente
Los conflictos individuales de seguridad social son los que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-Ley que contengan beneficios en materia de seguridad social. La competencia para conocer de estos conflictos, por razón de territorio corresponderá a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje del lugar en el que se encuentre la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social a la cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios. En caso de que se demanden únicamente prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá la competencia a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje de la entidad federativa donde se encuentre el último centro de trabajo del derechohabiente.	Los conflictos individuales de seguridad social son los que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, deban cubrir el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las Administradoras de Fondos para el Retiro, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-Ley que contengan beneficios en materia de seguridad social. La competencia para conocer de estos conflictos, por razón de territorio corresponderá al Tribunal del lugar en el que se encuentre la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social a la cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios. En caso de que se demanden únicamente prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá la competencia al Tribunal federal de la entidad federativa donde se encuentre el último centro de trabajo del derechohabiente.

Artículo 899-B. Los conflictos individuales de seguridad social, podrán ser planteados por:

- I.** Los trabajadores, asegurados, pensionados o sus beneficiarios, que sean titulares de derechos derivados de los seguros que comprende el régimen obligatorio del Seguro Social;
- II.** Los trabajadores que sean titulares de derechos derivados del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o sus beneficiarios;
- III.** Los titulares de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores sujetos a esta Ley o sus beneficiarios; y
- IV.** Los trabajadores a quienes les resulten aplicables los contratos colectivos de trabajo o contratos-Ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.

Artículo 899-C. Las demandas relativas a los conflictos a que se refiere esta sección, deberán contener:

- I.** Nombre, domicilio y fecha de nacimiento del promovente y los documentos que acrediten su personalidad;
- II.** Exposición de los hechos y causas que dan origen a su reclamación;

- III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se le pide;
- IV. Nombre y domicilio de las empresas o establecimientos en las que ha laborado; puestos desempeñados; actividades desarrolladas; antigüedad generada y cotizaciones al régimen de seguridad social;
- V. Número de seguridad social o referencia de identificación como asegurado, pensionado o beneficiario, clínica o unidad de medicina familiar asignada;
- VI. En su caso, el último estado de la cuenta individual de ahorro para el retiro, constancia expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social de otorgamiento o negativa de pensión, o constancia de otorgamiento o negativa de crédito para vivienda;
- VII. Los documentos expedidos por los patrones, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Administradora de Fondos para el Retiro correspondiente o, en su caso, el acuse de recibo de la solicitud de los mismos y, en general, la información necesaria que garantice la sustanciación del procedimiento con apego al principio de inmediatez;
- VIII. Las demás pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y
- IX. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

Artículo 899-D. Los organismos de seguridad social, conforme a lo dispuesto por el artículo 784 deberán exhibir los documentos que, de acuerdo con las Leyes, tienen la obligación legal de expedir y conservar, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el promovente. En todo caso, corresponde a los organismos de seguridad social, probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de inscripción al régimen de seguridad social;
- II. Número de semanas cotizadas en los ramos de aseguramiento;
- III. Promedios salariales de cotización de los promoventes;
- IV. Estado de cuenta de aportaciones de vivienda y retiro de los asegurados;
- V. Disposiciones o retiros de los asegurados, sobre los recursos de las cuentas;
- VI. Otorgamiento de pensiones o indemnizaciones;
- VII. Vigencia de derechos; y
- VIII. Pagos parciales otorgados a los asegurados.

Artículo 899-E

Anterior	Vigente
<i>Tratándose de prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales, el procedimiento se sujetará a las siguientes reglas: Las partes designarán a sus peritos médicos en la demanda y en la contestación de la misma, los cuales</i>	<i>En el procedimiento se observará lo establecido en la sección primera de este capítulo, y en los casos en que se demanden prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales, el procedimiento se sujetará además a las siguientes reglas:</i>

deberán contar con el registro a que se refiere el artículo 899-F.

En caso de que el actor omita la designación de perito médico o no solicite a la Junta se le designe uno en términos de lo dispuesto por el artículo 824 de esta Ley, ésta lo prevendrá para que subsane la omisión en un término de tres días, apercibiéndolo que en caso de no hacerlo se desechará de plano el escrito de demanda.

La prueba pericial se integrará con los peritajes que rindan los peritos de las partes, y con el que rinda el perito que designe la Junta Especial del conocimiento.

La Junta, al designar a los peritos, procurará que los mismos dependan de distinta institución que los designados por las partes, salvo que en el cuerpo de peritos médicos a que se refiere el artículo 899-G de esta Ley, no se cuente con alguno que satisfaga esa circunstancia.

Los dictámenes deberán contener:

I. Datos de la identificación y de la acreditación de la profesión de médico de cada uno de los peritos;

II. Datos de identificación del actor, precisando el documento con el que se comprobó su identidad;

III. Diagnóstico sobre los padecimientos reclamados;

IV. Tratándose de calificación y valuación de riesgos de trabajo, los razonamientos para determinar la relación de causa efecto entre la actividad específica desarrollada por el trabajador y el estado de incapacidad cuya calificación o valuación se determine;

V. Los medios de convicción en los cuales se basan las conclusiones del peritaje, incluyendo la referencia a los estudios médicos a los que se hubiera sometido el trabajador; y

VI. En su caso, el porcentaje de valuación, de disminución orgánico funcional, o la determinación del estado de invalidez.

Las partes contarán con un plazo de diez días hábiles contados a partir de la celebración de la audiencia inicial, para que sus peritos acepten y protesten el cargo conferido y expresen a la Junta en forma justificada, los requerimientos necesarios para la emisión del dictamen pericial y, en su caso, para la determinación del nexo causal, tratándose de riesgos de trabajo.

La Junta se hará cargo de la notificación de los peritos que ésta designe y dictará las medidas que considere pertinentes para agilizar la emisión de los dictámenes

Cuando lo planteado en la demanda exija la designación de peritos, deberá citarse a la audiencia preliminar, y en el auto de citación se designará al perito o peritos médicos oficiales que estime necesarios, sin perjuicio de que las partes puedan acompañarse de un asesor que los auxilie en el desahogo del interrogatorio.

Los dictámenes deberán contener:

I. Datos de la identificación y de la acreditación de la profesión de médico de cada uno de los peritos;

II. Datos de identificación del actor, precisando el documento con el que se comprobó su identidad;

III. Diagnóstico sobre los padecimientos reclamados;

IV. Tratándose de calificación y valuación de riesgos de trabajo, los razonamientos para determinar la relación de causa efecto entre la actividad específica desarrollada por el trabajador y el estado de incapacidad cuya calificación o valuación se determine;

V. Los medios de convicción en los cuales se basan las conclusiones del peritaje, incluyendo la referencia a los estudios médicos a los que se hubiera sometido el trabajador; y

VI. En su caso, el porcentaje de valuación, de disminución orgánico funcional, o la determinación del estado de invalidez.

El Tribunal deberá tomar las medidas conducentes para que el o los peritos médicos oficiales designados acepten y protesten el cargo conferido dentro de los cinco días siguientes a la celebración de la audiencia preparatoria, quienes deberán señalar al Tribunal en forma justificada, los requerimientos necesarios para la emisión del dictamen pericial y, en su caso, para la determinación del nexo causal, tratándose de riesgos de trabajo.

El Tribunal notificará al perito o peritos oficiales y dictará las medidas que considere pertinentes para agilizar la emisión de los dictámenes periciales y requerirá al trabajador para que se presente a la realización de los estudios médicos o diligencias que requieran el o los peritos.

Dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la audiencia preparatoria, el Tribunal señalará día y hora para la audiencia de juicio, en que se recibirán el o los dictámenes periciales con citación de las partes, con el apercibimiento que de no comparecer, se les tendrá por

periciales y requerirá al trabajador para que se presente a la realización de los estudios médicos o diligencias que requieran los peritos.

Dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la audiencia inicial, la Junta señalará día y hora para la audiencia en que se recibirán los dictámenes periciales con citación de las partes, con el apercibimiento que de no comparecer, se les tendrá por perdido su derecho para formular repreguntas u observaciones.

Si la parte actora no acude a las diligencias ordenadas por la Junta a que se refiere el inciso c) de este artículo, o si abandona los estudios médicos o diligencias ordenadas, se hará constar la falta de interés, a efecto de que se decrete la deserción de la prueba, salvo las causas justificadas a que se refiere el artículo 785 de esta Ley.

La Junta deberá aplicar a los peritos las medidas de apremio que establece esta Ley, para garantizar la emisión oportuna del dictamen.

Las partes en la audiencia de desahogo de la pericial médica, por sí o a través de un profesional en medicina, podrán formular las observaciones o preguntas que juzguen convenientes en relación a las consideraciones y conclusiones de la prueba pericial médica.

Los miembros de la Junta podrán formular preguntas al perito o a los peritos que comparezcan a la diligencia.

La Junta determinará si se acreditó el nexo causal entre la actividad específica desarrollada por el trabajador y el medio ambiente de trabajo señalado en el escrito de demanda, así como el origen profesional del riesgo de trabajo, para calificarlo como tal.

La Junta podrá requerir a las autoridades, instituciones públicas y organismos descentralizados, la información que tengan en su poder y que contribuya al esclarecimiento de los hechos; también podrá solicitar estudios médicos de instituciones de salud públicas o privadas; practicar toda clase de consultas e inspecciones en las empresas o establecimientos en los que el trabajador haya laborado y, de ser necesario, se auxiliará con la opinión de peritos en otras materias.

En la ejecución del laudo las partes podrán convenir las modalidades de su cumplimiento.

perdido su derecho para formular repreguntas u observaciones.

Si la parte actora no acude a las diligencias ordenadas por el Tribunal, o si abandona los estudios médicos o diligencias ordenadas, se hará constar la falta de interés, a efecto de que se decrete la deserción de la prueba, salvo las causas justificadas a que se refiere el artículo 785 de esta Ley.

El Tribunal deberá aplicar a los peritos las medidas de apremio que establece esta Ley, para garantizar la emisión oportuna del dictamen.

Las partes en la audiencia de desahogo de la pericial médica, por sí o a través de un especialista en medicina, podrán formular las observaciones o preguntas que juzguen convenientes en relación a las consideraciones y conclusiones de la prueba pericial médica.

El Tribunal podrá formular preguntas al perito o a los peritos que comparezcan a la diligencia.

El Tribunal determinará si se acreditó el nexo causal entre la actividad específica desarrollada por el trabajador y el medio ambiente de trabajo señalado en el escrito de demanda, así como el origen profesional del presunto riesgo de trabajo, para calificarlo como tal.

El Tribunal podrá requerir a las autoridades, instituciones públicas y organismos descentralizados, la información que posean y que contribuya al esclarecimiento de los hechos; también podrá solicitar estudios médicos de instituciones de salud públicas o privadas; practicar toda clase de consultas e inspecciones en las empresas o establecimientos en los que el trabajador haya laborado y, de ser necesario, se auxiliará con la opinión de peritos en otras materias.

Las instituciones de seguridad social deberán poner a disposición de los tribunales una plataforma informática que permita el acceso a sus bases de datos con el objeto de que el tribunal esté en condiciones de esclarecer los hechos controvertidos.

En la ejecución de la sentencia las partes podrán convenir las modalidades de su cumplimiento.

En el desahogo de la prueba pericial médica, se estará a lo dispuesto en los artículos 822, 823, 824, 824 bis, 825 y 826 en lo que no se oponga a lo previsto en este artículo.

Véase el artículo 26 transitorio.

Artículo 899-F

Anterior	Vigente
Los peritos médicos que intervengan en los conflictos vinculados con la calificación y valuación de riesgos de trabajo y enfermedades generales, deberán estar inscritos en el registro de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. Para tal efecto, los peritos médicos deberán satisfacer los requisitos siguientes: I. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la profesión de médico; II. Gozar de buena reputación; III. Tener tres años de experiencia profesional vinculada con la medicina del trabajo; IV. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal; y V. Observar lo dispuesto por el artículo 707 de esta Ley, así como las disposiciones de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en lo que respecta a las causas de impedimento y excusa. Si durante el lapso de seis meses los peritos médicos incumplen en más de tres ocasiones, con la presentación oportuna de los dictámenes médicos que le sean requeridos, sin que medie causa justificada, a juicio del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje será dado de baja del registro de peritos médicos y no podrá reingresar sino transcurridos dos años, contados a partir de la fecha de la baja.	Los peritos médicos que intervengan en los conflictos vinculados con la calificación y valuación de riesgos de trabajo y enfermedades generales, deberán estar inscritos en el registro del Tribunal federal como peritos oficiales conforme a lo previsto en el artículo 899-G. Para tal efecto, los peritos médicos deberán satisfacer los requisitos siguientes: I. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la profesión de médico; II. Gozar de buena reputación; III. Tener tres años de experiencia profesional vinculada con la medicina del trabajo; IV. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal; y V. Observar lo dispuesto por el artículo 707 de esta Ley, así como las disposiciones de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en lo que respecta a las causas de impedimento y excusa. Si durante el lapso de seis meses alguno de los peritos médicos incumple en más de tres ocasiones, con la presentación oportuna de los dictámenes médicos que le sean requeridos, sin que medie causa justificada, a juicio del Tribunal será dado de baja del registro de peritos médicos y no podrá reingresar sino transcurridos dos años, contados a partir de la fecha de la baja.

Artículo 899-G

Anterior	Vigente
La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje integrará un	El Consejo de la Judicatura Federal integrará un cuerpo

cuerpo de peritos médicos especializados en medicina del trabajo, para lo cual las instituciones públicas que presten servicios de salud, deberán designar a los peritos médicos que les sean solicitados por la Junta, en los términos del Reglamento correspondiente.

de peritos médicos oficiales especializados en medicina del trabajo y áreas afines que estarán adscritos al Poder Judicial de la Federación. En caso de que por la carga de trabajo o el nivel de especialización así lo requiera, las instituciones públicas que presten servicios de salud, deberán designar a los peritos médicos que les sean solicitados por el Tribunal, en los términos del Reglamento correspondiente, garantizando que el médico designado no tenga conflicto de intereses.

CAPÍTULO XIX

PROCEDIMIENTOS DE LOS CONFLICTOS

COLECTIVOS DE NATURALEZA ECONÓMICA

Artículo 900. Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

Comentario

Conflicto colectivo es el que trata el interés común de toda o parte de una comunidad obrera; estos conflictos no se refieren a personas determinadas, sino que *involucran los intereses generales y el derecho de la comunidad de trabajadores. Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de Derecho.*

El Estado no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por vía de autoridad, lo que cada uno de los partícipes en la producción debe percibir.

Se trata de proporcionar *nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos anteriores* (Mario de la Cueva, *El nuevo Derecho Mexicano del trabajo*, Porrúa, 1959, p. 520).

Artículo 901. En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, los Tribunales deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.

Comentario

Mario de la Cueva opina: *Estos conflictos son de la competencia de un conciliador. Los conflictos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante la aplicación de una norma de derecho, el árbitro o tribunal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico*(ibidem, p. 521).

La reforma sustituyó “las Juntas” por “los Tribunales”.

CONFLICTOS DE ORDEN ECONÓMICO, TRAMITACIÓN DE LOS.

Anterior	Vigente
<i>El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.</i> <i>No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI.</i>	<i>El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante el Tribunal y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión del Tribunal.</i> <i>No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI.</i>

Comentario

Los conflictos económicos propios del Derecho del trabajo son los motivados por la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, y de una manera general, siempre que se afecten los intereses económicos de una comunidad obrera.

Son dos los medios que existen para solucionar los conflictos colectivos de naturaleza económica: uno es el ejercicio de la acción colectiva, regulado en los artículos 903 a 919 de la LFL, y la huelga, cuyo fundamento constitucional es el artículo 123, Apartado A, fracciones XVII y XVIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), y los artículos 920 a 938 de la LFT.

Artículo 903. Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, la cual deberá contener:

- I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;
- II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y
- III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

Comentario

De acuerdo con Mario de la Cueva: *Los conflictos colectivos de naturaleza económica pueden también denominarse conflictos de intereses; concluyen con una reglamentación adecuada de los salarios y otras condiciones de trabajo...* Esta conclusión implica que contrato y conflicto colectivo se encuentran en íntima relación.

No hay una norma que solucione los conflictos de intereses; el propósito es crear una para el futuro. La acción colectiva puede ejercerla cualquiera de las partes de la

relación (ibidem, p. 519).

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA ACCIÓN DE MODIFICACIÓN DEL, NO ES INDIVIDUAL SINO COLECTIVA.

Artículo 904. El promovente, según el caso, deberá acompañar a la demanda lo siguiente:

- I.** Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;
- II.** La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;
- III.** Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;
- IV.** Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y
- V.** Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

Comentario

Estos requisitos son fáciles de satisfacer cuando es la empresa la que promueve la acción; cuando el sindicato o los trabajadores la interponen, tienen que solicitar la ayuda del patrón.

Artículo 905

Anterior	Vigente
<i>La Junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.</i>	<i>El Tribunal, inmediatamente después de recibir la demanda, ordenará emplazar a la parte demandada para que conteste en el término de quince días. El escrito de contestación deberá reunir los mismos requisitos exigidos para la demanda, incluyendo en su caso la objeción de pruebas de la contraparte, las excepciones procesales y las pruebas con que éstas se acrediten. Con la contestación se dará vista a la parte actora para que en el término de cinco días manifieste lo que corresponda y, en su caso, objete las pruebas de la demandada. De objetar las pruebas, deberá ofrecer los medios probatorios conducentes.</i>

Desahogada la vista o transcurrido el plazo para su desahogo, el Tribunal citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los veinticinco días siguientes.

En el auto que señale día y hora para la celebración de audiencia, el Tribunal se pronunciará respecto de la admisión de pruebas ofrecidas por las partes, ordenando su desahogo dentro de dicha audiencia.

La prueba pericial se rendirá por medio de peritos oficiales, quienes deberán aceptar el cargo dentro de los tres días siguientes a la fecha de su designación.

El dictamen de los peritos oficiales deberá presentarse con al menos diez días de anticipación a la fecha de audiencia a fin de que se le corra traslado con copia del mismo a las partes para que éstas puedan realizar por escrito las objeciones y alegatos que estimen convenientes, lo cual deberán hacer en el plazo de los cinco días siguientes a su recepción. Cada parte podrá designar uno o más peritos para que se asocien a los nombrados por el Tribunal o rindan su dictamen por separado.

Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones integradas con el número de personas que determine el Tribunal, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente.

Comentario

Los conflictos colectivos de naturaleza económica deben tratar de solucionarse rápidamente para evitar que devengan en huelga; a ello obedece la fijación de la audiencia en tan breve plazo.

Artículo 906

Anterior	Vigente
<i>La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:</i> <i>I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;</i>	<i>La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:</i> <i>I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud;</i>

II. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;

III. Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;

IV. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;

VII. La Junta, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado; y

VIII. Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente.

II. Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;

III. Si concurren las dos partes, el Tribunal, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros del mismo podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;

IV. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por el Tribunal, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a una sentencia;

V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;

VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a desahogar las pruebas admitidas, y

VII. Desahogadas las pruebas, se concederá el uso de la voz a las partes para formular alegatos en forma breve y se declararán vistos los autos para sentencia.

VIII. Se deroga.

Comentario

Respecto de la fracción IV, véanse los artículos 32 a 34 y las jurisprudencias invocadas en ellos.

TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL, DESISTIMIENTO TÁCITO POR FALTA DE PROMOCIÓN. CONVENIOS ENTRE SINDICATO Y EMPRESA QUE ESTIPULEN

RENUNCIA DE DERECHOS, INVALIDEZ DE LOS.

Artículo 907. Los peritos designados por el Tribunal deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo los casos en que no se requiera autorización, pero deberán tener los conocimientos de la materia de que se trate; y
- III. No haber sido condenados por delito intencional.

Comentario

La prueba pericial requiere conocimientos especializados y la habilitación oficial para su ejercicio. Consúltense los artículos 821 y 822 de esta ley, y los comentarios y la relación que al efecto se hace con la Ley Reglamentaria del Artículo 5 Constitucional, relativo al Ejercicio de las Profesiones en la Ciudad de México.

La reforma sustituyó únicamente “la Junta” por “el Tribunal”.

Artículo 908

Anterior	Vigente
<i>Las partes, dentro de los primeros diez días del término a que se refiere la fracción vii del artículo 906, podrán presentar directamente a los peritos, o por conducto de la Junta o a través de la Comisión, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por los peritos, en sus dictámenes.</i>	<i>Se deroga.</i>

Comentario

La prueba pericial adquiere gran importancia en la investigación de las causas que originan el conflicto colectivo de naturaleza económica. Por ello, la ley otorga amplias facilidades a las partes y a los peritos para la obtención de los datos necesarios en la formulación de sus dictámenes.

Anterior	Vigente
Los peritos nombrados por la Junta, realizarán las investigaciones y estudios que juzguen conveniente, y podrán actuar con la mayor amplitud, teniendo, además de las inherentes a su desempeño, las facultades siguientes: I. Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicos, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes; II. Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos; y III. Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen conveniente.	El Tribunal, en auxilio de las partes, podrá actuar con la mayor amplitud para que los peritos nombrados, realicen las investigaciones y estudios que juzguen conveniente, y podrán actuar con la mayor amplitud, teniendo, además de las inherentes a su desempeño, las facultades siguientes: I. Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicos, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes; II. Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos; y III. Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen conveniente.

Comentario

Organismos de gran auxilio en las investigaciones de los peritos son las Comisiones Nacional y Regional de Salarios Mínimos, el Banco de México (Banxico) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP).

Artículo 910. El dictamen de los peritos deberá contener, por lo menos:

- I.** Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;
- II.** La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores;
- III.** Los salarios medios que se paguen en empresa o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;
- IV.** Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;
- V.** La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;
- VI.** Las condiciones generales de los mercados;

- VII. Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional; y
- VIII. La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.

Comentario

Véanse las ejecutorias invocadas en el artículo 916.

PRUEBA PERICIAL, EFICACIA DE LA, INDEPENDIENTEMENTE DE SU EXTENSIÓN.

Artículo 911. El dictamen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes.

El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que hizo entrega de las copias a las partes, o de la negativa de éstas para recibirlas.

Comentario

El asentamiento de la fecha y hora de la entrega del dictamen a las partes se realiza con el fin de darles, a partir de ese momento, las 72 horas que la ley señala y de establecer el cómputo de este plazo.

Artículo 912

Anterior	Vigente
Las partes, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia del dictamen de los peritos, podrán formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo dictamen. La Junta, si se formulan objeciones al dictamen, citará a una audiencia a la que deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas que les formulen las partes y en relación con los peritajes que rindieron; se podrán ofrecer pruebas, para que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen.	En caso de que las partes formulen objeciones al dictamen pericial oficial, el Tribunal citará a una audiencia incidental de objeciones al peritaje oficial dentro de los tres días siguientes a que reciba dichas objeciones. A esta audiencia deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas que les formulen las partes y, en relación con los peritajes que rindieron, se podrán ofrecer pruebas que tengan por objeto comprobar la falsedad o inconsistencia de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen. Atendiendo a la naturaleza de este tipo de juicios, la audiencia en cuestión deberá prorrogarse el tiempo necesario para dar oportunidad a las partes de interrogar exhaustivamente a los peritos y desahogar las pruebas que ofrezcan para acreditar sus objeciones.

Comentario

Esta audiencia solo se llevará a cabo si las partes formulan objeciones o dudas respecto del dictamen, y el tribunal, en este supuesto, tiene la obligación de celebrarla.

En íntima relación con la prueba pericial están todas las pruebas que los peritos presenten en apoyo de su dictamen, por lo que una prueba pericial puede llevar aparejados todos los demás medios probatorios reconocidos por la ley. (Véase el artículo 776.)

Artículo 913. El Tribunal tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el artículo 909, fracción I de este capítulo, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.

Comentario

El único cambio consistió en la sustitución de “La Junta” por “El Tribunal”.

DILIGENCIAS PARA EL ESCLARECIMIENTO DE LA VERDAD.

Artículo 914. Las autoridades, las instituciones y los particulares a que se refieren los artículos que anteceden, están obligadas a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten.

Artículo 915

Anterior	Vigente
<i>Desahogadas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos, por escrito, apercibidas que en caso de no hacerlo, se les tendrá por perdido su derecho.</i>	<i>Se deroga.</i>

Comentario

La figura jurídica que se daba es la caducidad, por el no ejercicio de un derecho.

Artículo 916

Anterior	Vigente
Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen que deberá contener: I. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes; II. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes; III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta; IV. Un extracto de los alegatos; y V. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.	Una vez que se declare cerrada la instrucción, el Tribunal dictará sentencia dentro de los treinta días siguientes, la que deberá contener: I. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes; II. Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes; III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por el Tribunal; IV. Un extracto de los alegatos; y V. Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto.

PRUEBA PERICIAL, APRECIACIÓN DE LA, POR LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. DICTÁMENES PERICIALES, VALORACIÓN DE LOS.

Artículo 917

Anterior	Vigente
El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, ante la Junta. El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de las copias o su negativa para recibirlos.	Se deroga.

Artículo 918

Anterior	Vigente
El Presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen, y se celebrará conforme a las reglas establecidas en el artículo 888 de esta Ley.	Se deroga.

Comentario

Son tres las fases que fija el artículo 888: lectura del proyecto de resolución, discusión y votación. (Véase la jurisprudencia que se invoca en el artículo 888.)

Artículo 919

Anterior	Vigente
<i>La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.</i>	<i>El Tribunal, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.</i>

Comentario

Véanse las jurisprudencias invocadas en el artículo 841.

Complementétese el análisis de este capítulo XIX con el estudio de los artículos 426 a 439 y las jurisprudencias que en ellos se invocan.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje resolvió un conflicto de esta naturaleza en el caso de la Compañía Mexicana de Aviación (antes del actual concurso mercantil) y la SCJN lo tenía pendiente de resolución definitiva. Probablemente se resolverá sin necesidad de la sentencia de la SCJN.

CONFLICTOS DE ORDEN ECONÓMICO, FACULTADES DE LAS JUNTAS EN CASO DE.

CAPÍTULO XX

PROCEDIMIENTO DE HUELGA

Resulta un error de técnica legislativa y metodología jurídica que la ley regule la huelga en dos capítulos diferentes y tan separados.

Los artículos 440 a 469 se refieren a las disposiciones generales y los objetivos y procedimientos de huelga; posteriormente, la ley se ocupa de nuevo de la huelga en los artículos 920 a 938, en los que trata el procedimiento. Por tanto, remitimos al lector a los comentarios y las jurisprudencias de los artículos 440-469, para que complementen lo relativo al procedimiento de huelga tratado por los artículos 920-938.

Artículo 920

Anterior	Vigente
<i>El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:</i> <i>I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;</i> <i>II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.</i> <i>III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de</i>	<i>El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:</i> <i>I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;</i> <i>II. Se presentará por duplicado al Tribunal competente. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida el Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Tribunal competente; y le avisará telefónicamente, o por cualquier medio electrónico.</i> <i>III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.</i>

esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

IV. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 450, fracción II de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 bis;

V. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patrones la celebración del contrato-ley en términos de la fracción III del artículo 450 de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad, expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o deberá de mencionarse que se tiene celebrado contrato colectivo de trabajo en la empresa, señalando el número o folio de su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y

VI. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto los contemplados en las fracciones I, IV, V, VI o VII del artículo 450 de esta Ley, así como el previsto en la fracción II de dicho artículo en lo que se refiere a la revisión contractual, para acreditar que el sindicato emplazante es el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga el Certificado de Registro del contrato colectivo expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el acuse de recibo del escrito en el que se solicitó dicho Certificado.

Comentario

El objetivo de la huelga es claro: obtener la modificación de las condiciones de trabajo; estas se consignan en el pliego de peticiones, y con él se emplaza al patrón.

Mario de la Cueva define este emplazamiento como el aviso que dan los trabajadores al patrón, a quien se le hace saber que si no accede a sus peticiones en un plazo determinado irán a la huelga. Con este acto se inicia el periodo de prehuelga (idem, *passim*).

El periodo de prehuelga es el lapso que la ley exige como requisito para que la suspensión del trabajo sea considerada legal. Este lapso se inicia con el emplazamiento y termina con la suspensión del trabajo; al ocurrir esta se dice que estalló la huelga, es decir, que se dejó de trabajar.

El periodo de prehuelga va de seis a 10 días; este último término se exige en los servicios públicos.

HUELGA. SUS ETAPAS PROCEDIMENTALES. • SINDICATOS. ESTÁN LEGITIMADOS PARA SOLICITAR AL PATRÓN, LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, • MEDIANTE EL PLIEGO DE PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA. • HUELGA. CUANDO SE SOLICITA LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, LA AUTORIDAD CORRESPONDIENTE NO DEBE CONDICIONAR EL EMPLAZAMIENTO A QUE EL SINDICATO ACREDITE QUE LOS TRABAJADORES DE LA PATRONAL SON SUS AFILIADOS, SINO ATENERSE A LO ESTABLECIDO EN LOS ARTÍCULOS 920 Y 923 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 921

Anterior	Vigente
<i>El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción ii del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.</i>	<i>El Tribunal o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. A petición de parte, los Tribunales, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que le sea solicitado, expedirán la certificación de la existencia o no de un emplazamiento a huelga promovido contra un centro de trabajo.</i>

Comentario

La determinación del concepto depositario exige consultar el Derecho Civil, ya que el Derecho Laboral no ha creado del todo su propia terminología.

Al respecto, son directamente aplicables los artículos 2516 y 2522, segundo párrafo, del Código Civil Federal (CCF), y el artículo 383 del CPF:

Artículo 2516. El depósito es un contrato por el cual el depositario se obliga hacia el depositante a recibir una cosa, mueble o inmueble que aquél le confía, y a guardarla para restituirla cuando la pida el depositante.

Artículo 2522. ...En la conservación del depósito responderá el depositario de los menoscabos, daños y perjuicios que las cosas depositadas sufrieren por su malicia o negligencia.

Comentario

Si el depositario no cumple adecuadamente con su cargo, se le puede exigir la responsabilidad civil; si abusa de la confianza depositada, cae en el campo penal, bajo el delito de abuso de confianza.

Artículo 383. Se considera como abuso de confianza para los efectos de la pena:

Comentario

I. El hecho de disponer o sustraer una cosa, su dueño, si le ha sido embargada y la tiene en su poder con el carácter de depositario judicial...

II. El hecho de disponer de la cosa depositada, o sustraerla el depositario judicial o el designado por o ante las autoridades administrativas o del trabajo...

La sanción por esta conducta delictiva está prevista en el artículo 382 del CPF.

Artículo 382. Al que, con perjuicio de alguien, disponga para sí o para otro, de cualquier cosa ajena mueble, de la que se le haya transmitido la tenencia y no el dominio, se le sancionará con prisión hasta de 1 año y multa hasta de 100 veces el salario, cuando el monto del abuso no exceda de 200 veces el salario.

Comentario

Si excede de esta cantidad, pero no de 2000, la prisión será de 1 a 6 años y la multa de 100 hasta 180 veces el salario.

Si el monto es mayor de 2000 veces el salario la prisión será de 6 a 12 años y la multa de 120 veces el salario.

Artículo 921 Bis. Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la que sea presentado el emplazamiento a huelga, el Tribunal o las autoridades mencionadas en la fracción ii del artículo 920 de esta Ley, notificarán al Centro de Conciliación competente para que intervenga durante el período de prehuelga a fin de avenir a las partes; éste tendrá facultad de citarlas dentro del período de prehuelga para negociar y celebrar pláticas conciliatorias. Para este propósito, podrán asignar conciliadores ante el Tribunal.

Artículo 922. El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante el Tribunal.

Comentario

En la regulación de este procedimiento la ley no prevé el supuesto de que el patrón no conteste. Esto se debe, tal vez, a que el patrón, cuando se trata de un emplazamiento a huelga, siempre ha contestado; sin embargo, hay sin duda una laguna legal en el procedimiento de huelga, situación que sí está prevista en los conflictos colectivos de naturaleza económica, en el artículo 906, fracción II; en el procedimiento ordinario, por el artículo 879, tercer párrafo, y en el procedimiento especial, por el artículo 894.

La reforma sustituyó “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”.

Artículo 923

Anterior	Vigente
No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.	No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, salvo que dicho contrato no haya sido revisado en los últimos cuatro años. El Tribunal, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Comentario

Un emplazamiento a huelga, sin ser un medio violento de coacción, constituye la ruptura de las buenas relaciones entre trabajadores y patrón, e independientemente de la naturaleza de la empresa, sus efectos repercutirán social y económicamente; por esto es correcto que la ley exija, de manera sacramental, el cumplimiento de los requisitos del artículo 920.

HUELGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO, EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACREDITE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL PATRÓN, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES.

Artículo 924. A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones ii, iii y iv de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Comentario

Se trata de proteger los intereses económicos de los trabajadores y de evitar fraudes legales mediante embargos simulados.

TRABAJO, LEY FEDERAL DEL. EL ARTÍCULO 924 ES VIOLATORIO DE LA GARANTÍA DE AUDIENCIA. • HUELGA, SUSPENSIÓN DE EJECUCIONES Y PROCEDIMIENTOS EN CASO DE EMPLAZAMIENTO AL ARTÍCULO 453, PÁRRAFO TERCERO, DEROGADO; ACTUAL 924, PÁRRAFO PRIMERO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES INCONSTITUCIONAL.

Artículo 925. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Comentario

La ley hace una enunciación limitativa de lo que considera servicio público para los efectos de la huelga; sin embargo, se debe considerar lo que es un servicio público constitucionalmente y con base en esto aplicar la misma regla a todos los servicios públicos, ya que no es posible que un servicio sea público para unos efectos y privado para otros.

La audiencia de conciliación debe realizarse transcurridas 48 horas a partir de la notificación. (Véanse los artículos 928, fracción III, y 922.)

Artículo 926

Anterior	Vigente
<i>La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.</i>	<i>El Tribunal citará a las partes a una audiencia de conciliación que se celebrará dentro del periodo de prehuelga, en la que podrá intervenir el conciliador del Centro de Conciliación competente para procurar avenirlas. En esta audiencia no se hará declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia podrá ser diferida a petición del sindicato o de ambas partes.</i>

Comentario

Nótese cómo la posibilidad de diferir la audiencia es un derecho que la ley otorga a ambas partes.

Mario de la Cueva dice: *La conciliación puede mirarse desde dos ángulos distintos; vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa de sus diferencias, y considerada del lado del conciliador, es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas* (ibidem, p. 42).

HUELGA. IMPUTABILIDAD DE LA VÍA CONSENTIDA.

Artículo 927

Anterior	Vigente
<i>La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:</i> <i>I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;</i>	<i>La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:</i> <i>I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, el Tribunal resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia;</i> <i>II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;</i>

II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores:

III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

III. El Tribunal podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación;

IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

V. Después de emplazado el patrón, a petición del sindicato se podrá prorrogar o ampliar el período de pre huelga por una sola ocasión hasta por treinta días. Cuando se trate de empresas o instituciones que dependan de recursos públicos, se podrá prorrogar por un plazo mayor. Asimismo, podrán admitirse prórrogas adicionales cuando a criterio del Tribunal exista causa que lo justifique.

En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión del contrato colectivo no sea aprobado por los trabajadores en términos de lo previsto por el artículo 390 ter, fracción ii, el sindicato podrá prorrogar el periodo de pre huelga hasta por quince días. No obstante, cuando las circunstancias así lo ameriten, el Tribunal podrá autorizar que la prórroga se extienda hasta por un máximo de treinta días, siempre y cuando el sindicato así lo solicite y justifique al momento de promoverla.

Con independencia de lo anterior, las partes de común acuerdo podrán prorrogar o ampliar el período de prehuelga con objeto de llegar a un acuerdo conciliatorio; no obstante, la prórroga no podrá tener una duración que afecte derechos de terceros.

Tratándose de emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo por obra determinada, el periodo de prehuelga no podrá exceder del término de duración de la obra.

PERSONALIDAD, CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE DESECHA LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO.

Artículo 928

Anterior	Vigente

En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

- a)** Falta de personalidad.
- b)** Incompetencia.
- c)** Los casos de los artículos 469, 923 y 935.
- d)** Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto;

IV. No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I. Se deroga.

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles. El Tribunal tendrá guardias permanentes para tal efecto;

IV. No serán denunciables tanto el Tribunal como el conciliador del Centro de Conciliación, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. El Tribunal, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si una vez hecho el emplazamiento al patrón, el Tribunal observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar el Tribunal que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que el Tribunal designado competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

RESOLUCIONES QUE TIENEN POR ACREDITADA LA DECLINATORIA, INCOMPETENCIA POR, MOMENTO PROCESAL EN QUE DEBE Oponerse. • DECLINATORIA, INCOMPETENCIA POR VIOLACIÓN POR NO SUSTANCIAR EL INCIDENTE RESPECTIVO, SUBSANADA EN EL LAUDO.

Artículo 929

Anterior	Vigente
Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.	Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar del Tribunal, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, por lo que el Tribunal hará la declaratoria correspondiente.

Comentario

La inexistencia de la huelga solo procede si la solicita el patrón, ya que el tribunal está incapacitado para actuar de oficio en esta materia.

Es importante la figura del tercero interesado que consigna el artículo 690; aquí se hace referencia a él y se le reconoce el derecho a pedir la inexistencia de la huelga.

Artículo 930

Anterior	Vigente
En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes: I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos	En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes: I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente

- legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;
- II.** La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;
- III.** Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción i, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;
- IV.** Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;
- V.** Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y
- VI.** Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.
- causas distintas de inexistencia. En caso de que en la solicitud de inexistencia se haga valer la hipótesis señalada en la fracción I del artículo 459 de esta Ley, deberá ofrecerse la prueba de recuento observando lo establecido en su artículo 931;
- II.** El Tribunal correrá traslado de la solicitud con sus anexos y oirá a las partes en una audiencia de calificación de la huelga, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, la cual deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días y ser notificada con anticipación de tres días a su celebración;
- III.** Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción i, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. El Tribunal aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;
- IV.** Las pruebas se rendirán en la audiencia de calificación de la huelga, salvo lo dispuesto en el artículo 931 de esta Ley. Sólo en casos excepcionales podrá el Tribunal diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia de calificación de la huelga; y
- V.** Concluida la recepción de las pruebas, el Tribunal, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.
- VI.** Se deroga.

Comentario

La inexistencia de la huelga se tramita como incidente.

Artículo 931

Anterior	Vigente
Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;	Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: I. Se deroga.

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;

III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

V. El ofrecimiento de la prueba de recuento debe hacerse en el escrito de solicitud de la inexistencia de la huelga contemplado en la fracción i del artículo 930 de esta Ley, al que se acompañará el listado con los nombres de los trabajadores que serán consultados, para que se le corra traslado con éste a la parte contraria;

VI. La contraparte de quien solicitó la inexistencia de la huelga, al momento de hacer sus manifestaciones sobre las causales de inexistencia, exhibirá en la audiencia de calificación de la huelga el listado con los nombres de los trabajadores que en su opinión tienen derecho a participar en el recuento. La audiencia de calificación de la huelga será diferida en términos de fracción IV del artículo 930 de esta Ley, a fin de preparar y desahogar la prueba de recuento mediante voto personal, libre, directo y secreto;

VII. En caso de que los listados de trabajadores ofrecidos por las partes y de los elementos recabados se advierta que existe coincidencia en los mismos o de que las partes convengan en elaborar uno sólo, el Tribunal lo tomará para que sirva de padrón. En caso de existir diferencias sobre los listados, se dará vista a las partes en la audiencia de calificación de la huelga para que hagan las objeciones al listado presentado por su contraria, en cuyo caso se abrirá un incidente en el que las partes deberán ofrecer y rendir las pruebas relacionadas con sus objeciones, que se sustanciará en las setenta y dos horas siguientes. Una vez desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes, el Juez elaborará el padrón que servirá para el recuento;

VIII. Dentro de los cinco días siguientes el Tribunal señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento de los trabajadores, el cual deberá llevarse a cabo dentro de un plazo no mayor a diez días; este plazo podrá prorrogarse por un período igual en caso de

que a juicio del Tribunal exista imposibilidad material de realizar el recuento dentro de dicho plazo. La consulta a los trabajadores se realizará mediante voto personal, libre, directo y secreto, ante la presencia del juez o la de los funcionarios que éste designe;

IX. El desahogo de la prueba se efectuará el día y hora ordenado, en el lugar o lugares señalados por el Tribunal. Se iniciará con la presencia de las partes que asistan y, previo al ingreso de los trabajadores, el juez o los funcionarios que se designen instalarán la o las mamparas necesarias para el cruce de las boletas en secreto y la urna o urnas transparentes para su depósito, verificando que se encuentran vacías y sin leyenda alguna. Acto seguido, previa identificación, con documento oficial, se procederá al ingreso de los trabajadores con derecho a voto y se dotará a cada uno con su boleta para ejercerlo;

X. A efecto de asegurar la secrecía del voto, no deberá aparecer en las boletas ni en el listado señal o dato que permita identificar el folio de la boleta que le fue entregada al trabajador; dicha boleta contendrá dos recuadros, uno a favor de la huelga y el otro en contra de la misma. Cada trabajador deberá marcar su boleta, doblarla y depositarla en la urna, retirándose del lugar de la votación. Terminada la diligencia, el juez o los funcionarios designados procederán a practicar el escrutinio, abriendo sucesivamente las urnas, extrayendo una a una las boletas de votación y examinándolas para corroborar su autenticidad y exhibiéndolas a la vista de los representantes de las partes y observadores autorizados asistentes; las boletas no cruzadas o marcadas en más de uno de los recuadros o falsas, serán nulas;

XI. Terminado el escrutinio, el juez o los funcionarios designados procederán al recuento de votos y anunciarán en voz alta el resultado. Terminada la diligencia, se levantará acta de la misma e invitará a los representantes de las partes que deseen hacerlo, a suscribirla, y

XII. En caso de que se susciten actos de presión o intimidación en contra de los trabajadores que tiendan a violentar o impedir su libertad de voto u obstaculizar su ingreso al lugar de la diligencia, el juez o los funcionarios designados solicitarán el auxilio de la fuerza pública y proveerán lo conducente para que el recuento se realice

en las condiciones que establece esta Ley y, de presumirse la existencia de algún ilícito penal deberá presentarse la denuncia de hechos ante la autoridad competente.

RECuento, idoneidad de la prueba de. • Recuento de trabajadores. El artículo 931, fracción V, de la Ley Federal del Trabajo, que establece que las objeciones a los que concurren a él deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, no viola la garantía de audiencia prevista en el artículo 14 de la Constitución Federal. • Recuento para determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo previsto en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben ordenar y garantizar que en su desahogo los trabajadores emitan voto personal, libre, directo y secreto. Recuento. Valoración de la prueba relativa, prevista en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo, para determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo. • Recuento previsto en el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo. Cuando se ofrece como prueba para determinar la titularidad del contrato colectivo de trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden señalar para su desahogo el domicilio de la empresa donde los trabajadores prestan sus servicios, siempre y cuando no haya objeción fundada de alguno de los sindicatos en conflicto.

Artículo 932. Si el Tribunal declara la inexistencia legal del estado de huelga:

- I.** Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;
- II.** Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;
- III.** Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y
- IV.** Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

HUELGA INEXISTENTE, REGRESO DE LOS TRABAJADORES A LAS LABORES EN CASO DE. CARGA DE LA PRUEBA. HUELGA, DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, DERIVADO DEL COSTO DE LA VIDA COMO CAUSAL DE. • INEXISTENCIA LEGAL DEL ESTADO DE HUELGA. Cómputo del término de 24 horas para que los trabajadores reanuden sus labores.

Comentario

Es mediante una sentencia declarativa y ejecutiva que el tribunal (no más la junta) resuelve la inexistencia de la huelga.

Una huelga será declarada inexistente cuando no tenga como propósito cualquiera de los supuestos señalados por el artículo 450. Según el artículo 459, la huelga es legalmente inexistente si:

1. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado por el artículo 451, fracción II;
2. No ha tenido por objeto alguno de los supuestos del artículo 450; y
3. No se cumplieron los requisitos del artículo 920.

Artículo 933. En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley.

Comentario

Debe tenerse presente que ilicitud e inexistencia de la huelga son situaciones diferentes e implican causas distintas. La ley distingue entre huelgas legalmente existentes, inexistentes e ilícitas. La *huelga existente* es la que debe satisfacer los requisitos del artículo 450; si la huelga no reúne estos requisitos, y si lo solicita la contraparte o el tercero interesado, el tribunal debe declarar su inexistencia, y para ello tiene que seguir el procedimiento que fija el artículo 930.

La *huelga ilícita* es la que se ajusta a cualquiera de los supuestos del artículo 445, consistentes en que la mayoría de los huelguistas realicen actos de violencia, o bien que trabajadores del gobierno declaren la huelga cuando el país se encuentre en estado de guerra.

En síntesis, inexistencia e ilicitud son situaciones distintas: en la inexistencia faltan los requisitos que le dan vida a la huelga; en la ilicitud se actúa en contra de la ley; pero en ambos casos, para calificar la inexistencia o la ilicitud de la huelga, se debe seguir el procedimiento que señala el artículo 930.

CONFLICTOS DE ORDEN ECONÓMICO, TRAMITACIÓN DE LOS. HUELGA SOLIDARIA, PAGO DE SALARIOS. • CONFLICTO ECONÓMICO, PROCEDIMIENTO DEL. HUELGA. • HUELGA POR MOTIVOS IMPUTABLES AL PATRÓN. PRESTACIONES QUE DEBEN SER MATERIA DE CONDENA CUANDO SE AUTORIZA LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. • HUELGA. PROCEDENCIA DEL PAGO DE LA

INDEMNIZACIÓN COMO CONDENA SUSTITUTA A LA REANUDACIÓN DE LABORES CON MOTIVO DE LA DECLARATORIA DE QUIEBRA. • HUELGA. LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE TRABAJO PUEDE RECLAMARSE A TRAVÉS DE LA RECONVENCIÓN AL CONTESTARSE LA DEMANDA DE IMPUTABILIDAD.

Artículo 934. Si el Tribunal declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Comentario

Es lógico que si la huelga es ilícita se dé por terminada la relación laboral, sin importar por cuál de los dos supuestos del artículo 445 haya sido declarada ilícita; sin embargo, debe seguirse previamente el procedimiento del artículo 930, ya que si no se estaría violando la garantía de audiencia del artículo 14 constitucional.

La reforma sustituyó “la Junta de Conciliación y Arbitraje” por “el Tribunal”.

Artículo 935

Anterior	Vigente
<i>Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.</i>	<i>Antes de la suspensión de los trabajos, el Tribunal, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, el Tribunal podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.</i>

Comentario

Mario de la Cueva sostiene que en una empresa hay dos clases de servicios (ibidem, p. 649):

1. Los normales, que en algunas empresas se pueden dejar de prestar, y en otras se requiere tomar ciertas medidas para evitar daños irreparables.
2. Los indispensables, para evitar daños injustificados a la empresa.

Este artículo se refiere al segundo supuesto, lo cual es correcto, ya que el fin de la huelga es obtener mejores condiciones de trabajo, no causar daño a la empresa. En consecuencia, de común acuerdo y ante el tribunal, las partes deberán dialogar para que estos trabajos indispensables se sigan realizando.

La Ley de Aviación Civil de 1995 dispone en su artículo 83 que el gobierno federal podrá requisar las aeronaves y demás equipo de los servicios públicos de transporte aéreo, así como los bienes muebles e inmuebles necesarios y disponer de ellos como lo juzgue conveniente en caso de desastre natural, guerra y grave alteración del orden público o cuando se tema algún peligro inminente para la seguridad nacional, la paz interior o la economía del país.

Esta disposición es similar a la del artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación (LVGC), que conserva la facultad del gobierno federal para utilizar al personal que estuviera al servicio de la sociedad sujeta a la requisa, cuando lo considere necesario.

En cuanto a las instituciones de crédito, el artículo 145 de la Ley de Instituciones de Crédito (LIC) establece que para que no se afecten los intereses del público en cuanto a la disponibilidad de efectivo y valores exigibles a las instituciones, en los casos de emplazamientos a huelga, antes de la suspensión de labores y en términos de la ley laboral, *la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*, en ejercicio de sus facultades, oyendo la opinión de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), cuidará que para el fin mencionado durante la huelga permanezca abierto el número indispensable de oficinas y que continúen laborando los trabajadores que, de acuerdo con sus funciones, sean estrictamente necesarios.

Sobre el número indispensable de trabajadores, véase la legislación de cada actividad en la que está contemplada esta posibilidad o la requisa: la Ley Federal de Telecomunicaciones y Radiodifusión (LFTR), del 14 de julio de 2014; la Ley de Aeropuertos, del 22 de diciembre de 1995. La Ley del Servicio de Administración Tributaria, del 15 de diciembre de 1995; la Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario, del 12 de mayo de 1995; la Ley de aviación civil, del 12 de mayo de 1995.

Artículo 936. Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. El Tribunal, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Comentario

La reforma sustituyó “La Junta” por “El Tribunal”.

Artículo 937

<i>Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.</i> <i>Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción vi de esta Ley.</i>	<i>Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores o por el patrón a la decisión del Tribunal, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. El patrón sólo podrá ejercer este derecho en caso de que la huelga se extienda por más de sesenta días.</i> <i>Si el Tribunal declara en la sentencia que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción vi de esta Ley.</i>

Comentario

Véase la ejecutoria de la SCJN invocada en el artículo 469.

CONFLICTOS DE ORDEN ECONÓMICO, TRAMITACIÓN DE LOS. HUELGA SOLIDARIA, PAGO DE SALARIOS.

La fracción VI del artículo 450 se refiere a la huelga solidaria.

CONFLICTO ECONÓMICO, PROCEDIMIENTO DEL. HUELGA. • HUELGA POR MOTIVOS IMPUTABLES AL PATRÓN. PRESTACIONES QUE DEBEN SER MATERIA DE CONDENA CUANDO SE AUTORIZA LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. • HUELGA. PROCEDENCIA DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN COMO CONDENA SUSTITUTA A LA REANUDACIÓN DE LABORES CON MOTIVO DE LA DECLARATORIA DE QUIEBRA. • HUELGA. LA TERMINACIÓN DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS DE TRABAJO PUEDE RECLAMARSE A TRAVÉS DE LA RECONVENCIÓN AL CONTESTARSE LA DEMANDA DE IMPUTABILIDAD.

Artículo 938

Anterior	Vigente
<i>Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:</i>	<i>Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:</i>

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley;

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción i, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante el Tribunal, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley;

II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante el Tribunal.

III. Si el escrito se presenta ante el Tribunal, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción i, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente al Tribunal dentro del mismo término de veinticuatro horas.

Comentario

Este precepto se refiere al procedimiento para declarar la huelga cuando se trate de obtener la celebración o revisión del contrato-ley, por lo que se remite para su complementación al Capítulo IV del Título Séptimo, artículos 404 a 421, y a la jurisprudencia que al respecto ha emitido la SCJN.

TÍTULO QUINCE

PROCEDIMIENTOS DE EJECUCIÓN

CAPÍTULO I

SECCIÓN PRIMERA

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 939

Anterior	Vigente
<i>Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de los laudos dictados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica y a los convenios celebrados ante las Juntas.</i>	<i>Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de las sentencias dictadas por los Tribunales. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica, y a los convenios celebrados ante los Centros de Conciliación. Cuando se trate de laudos arbitrales y convenios celebrados ante los centros de conciliación, que no hayan sido cumplidos en los términos establecidos en los mismos, los trabajadores y en su caso los patrones, acudirán al tribunal para solicitar su ejecución conforme a las disposiciones de este capítulo, dándoles el mismo tratamiento que una sentencia.</i>

Artículo 940

Anterior	Vigente
<i>La ejecución de los laudos a que se refiere el artículo anterior corresponde a los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y a los de las Juntas Especiales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.</i>	<i>La ejecución de las sentencias y convenios a que se refiere el artículo 939 de esta Ley corresponde a los Tribunales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.</i>

Comentario

Una ejecución es pronta y expedita cuando se lleva a efecto dentro de los 15 días siguientes al momento en que surtió efectos la notificación de la sentencia (artículo 945).

Recuérdese que contra los actos de ejecución procede la revisión, y una vez agotado el recurso ordinario se podrá ir al juicio constitucional.

El cambio se refiere únicamente a que ya no hay juntas de conciliación permanentes.

QUEJA POR EXCESO O DEFECTO DE EJECUCIÓN, FUNDAMENTO DEL RECURSO DE.

Artículo 941

Anterior	Vigente
<i>Quando el laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta, se le dirigirá exhorto con las inserciones</i>	<i>Quando la sentencia deba ser ejecutada por otro Tribunal se le dirigirá exhorto con las inserciones</i>

necesarias y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución.

necesarias, facultándolo para hacer uso de los medios de apremio y dictar las medidas conducentes en caso de oposición a la diligencia de ejecución.

Comentario

En el supuesto de que en el lugar de ejecución de la sentencia no exista tribunal, el exhorto se girará a la autoridad más próxima.

Cuando se solicite la ejecución de una sentencia en el extranjero se hará mediante un despacho y con base en los tratados o convenios internacionales; en ausencia de estos, se hará por medio de la vía diplomática. (Véanse los artículos 753 a 760.)

En la ejecución de las sentencias es aplicable el párrafo primero del artículo 121 constitucional: *En cada entidad federativa se dará entera fe y crédito de los actos públicos, registros y procedimientos judiciales de todas las otras. El Congreso de la Unión, por medio de leyes generales, prescribirá la manera de probar dichos actos, registros y procedimientos, y el efecto de ellos.*

En el campo procesal laboral, debido a lo reciente de su creación en forma especial (1980), hay grandes lagunas, por lo que supletoriamente se aplican las leyes civiles y, en particular, el Código Federal de Procedimientos Civiles (CFPC).

LEYES SUPLETORIAS EN MATERIA DE TRABAJO.

Cabe aclarar que, según Leonel Pereznieta, en materia de *reglas específicas para el reconocimiento y ejecución de sentencias tanto en las entidades federativas como en el extranjero los códigos de procedimientos locales han adoptado el sistema del código del Distrito Federal (Derecho Internacional privado, 2a. edición, Harla, 1981, p. 260).*

Al respecto, la Ley Federal del Trabajo (LFT) sigue también al Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal (CPC) con ciertas limitaciones.

Artículo 942. El Tribunal exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes.

Comentario

Esta limitación obedece a tres situaciones jurídicas concretas:

1. El juez executor es incompetente para conocer de excepciones.
2. El momento procesal de oponer excepciones ya se extinguió.
3. La sentencia ya causó estado y, por tanto, a la autoridad exhortada solo le compete su ejecución.

La reforma solo sustituyó “El Presidente” por “El Tribunal”.

Artículo 943. Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el Tribunal exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al Tribunal exhortante.

Comentario

La autoridad exhortada –ya no es el Presidente, sino el tribunal– es incompetente para conocer de excepciones, salvo lo señalado por esta norma.

Así, la autoridad exhortada suspenderá la ejecución cuando se oponga a ella, no la contraparte, sino un tercero, a quien, por no habersele llamado a juicio, se le privó de la garantía de audiencia; en este supuesto, la autoridad exhortada tendrá la obligación de suspender la ejecución, pero exigirá que el tercero garantice el pago de los daños y perjuicios que se pudieran causar en caso de resultar improcedente la medida suspensiva.

TERCERO INTERESADO, EFECTOS JURÍDICOS QUE PRODUCE EL JUICIO RESPECTO AL.

Comentario

La disposición es lógica y justa. La reforma sustituyó “los laudos” por “las sentencias”.

Artículo 945

Anterior	Vigente
Los laudos deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación. Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.	Las sentencias deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación. Vencido el plazo, la parte que obtuvo sentencia favorable podrá solicitar la ejecución de ésta en términos de lo dispuesto en el artículo 950 de esta Ley. Si el juez advierte que existe riesgo de no ejecutar la sentencia, o si el patrón realiza actos tendientes al incumplimiento de la misma, el juez tomará las medidas necesarias a efecto de lograr el cumplimiento eficaz de la sentencia. Para ello podrá decretar el embargo de cuentas bancarias y/o bienes inmuebles, debiendo girar los oficios respectivos a las instituciones competentes. Asimismo, deberá dar vista a las instituciones de seguridad social a efecto de que se cumplimenten las resoluciones en lo que respecta al pago de las cotizaciones y aportaciones que se contengan en la sentencia. La acción para solicitar la ejecución de las sentencias definitivas del Tribunal prescribe en dos años en términos del artículo 519 de esta Ley. La prescripción correrá a partir del día siguiente al que hubiese notificado la sentencia del Tribunal a las partes y solo se interrumpe en los siguientes casos: a) Por la presentación de la solicitud de ejecución debidamente requisitada, mediante la cual la parte que obtuvo sentencia favorable, solicite al juez dicte el auto de requerimiento y embargo correspondiente, o bien que abra el Incidente de Liquidación, y b) Cuando alguna de las partes interponga el medio de impugnación correspondiente. Independientemente de lo anterior, las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.

Comentario

La sentencia debe notificarse personalmente (artículo 742, fracción VIII).

Las notificaciones personales surten efectos el día y hora en que se realizan, y se cuentan de momento a momento (artículo 747, fracción I).

Esta norma abre la posibilidad de que las partes convengan las modalidades a que se sujetará el cumplimiento de la sentencia, lo que implica desconocimiento de la naturaleza pública del campo laboral al permitir que prive el principio de autonomía de la voluntad; sin embargo, realizar un ajuste de las necesidades y la capacidad de cumplimiento entre las partes afirma la naturaleza social de este derecho.

El cambio es ahora que las sentencias tienen un plazo de 15 días siguientes al día en que surta efecto la notificación para cumplirse voluntariamente. Antes era de 72 horas.

SOBRESEIMIENTO O CADUCIDAD POR INACTIVIDAD. EL AUTO DE RETORNO DEL ASUNTO INTERRUPE EL PLAZO. ACCIÓN. AUTONOMÍA ENTRE LA QUE ORIGINA LA CONTROVERSI Y LA QUE SE DA PARA EJECUTAR LOS LAUDOS. AMPARO DIRECTO. SI EL QUEJOSO PROMUEVE DOS DEMANDAS CONTRA EL MISMO LAUDO, EL TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO PUEDE DECRETAR EL SOBRESEIMIENTO

EN ALGUNA DE ELLAS SI CONSIDERA QUE AGOTÓ LA LITIS CONSTITUCIONAL DE AMBAS. • DEMANDA DE AMPARO INDIRECTO. EL JUEZ DE DISTRITO NO PUEDE DECLARARSE INCOMPETENTE PARA CONOCER DEL LAUDO RECLAMADO Y REMITIRLA AL TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO CUANDO LA DESECHE O DECRETE EL SOBRESEIMIENTO RESPECTO DEL EMPLAZAMIENTO.

Artículo 946

Anterior	Vigente
La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo.	La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en la sentencia o convenio a ejecutar, entendiéndose por ésta, la cuantificada en éstas.

Comentario

La ejecución de una sentencia debe fundarse siempre en estos dos aspectos concretos. Aunque toda sentencia implica el reconocimiento de un derecho, la ley desglosa y distingue entre el cumplimiento de un derecho, como sería la reinstalación de un trabajador en el primer supuesto, o el pago de una indemnización; en este último caso, el trabajador debe señalar en su demanda todos los conceptos. El tribunal, al dictar sentencia, determinará concretamente la cantidad con base en los conceptos invocados por el trabajador; además, existe la posibilidad de que el tribunal haga uso de la suplencia de la queja, cuando así lo considere discrecionalmente.

Cabe recordar que cuando la sentencia condena al pago de una cantidad líquida, no debe promoverse incidente de liquidación, pues esto es violatorio de los artículos 14 y 16 constitucionales. (Véanse los artículos 843 y 844 y la jurisprudencia que en ellos se invoca.)

Artículo 947

Anterior	Vigente
Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta: I. Dará por terminada la relación de trabajo; II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 48, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162. Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado A de la Constitución.	Si el patrón se negare a someter sus diferencias al juicio o a aceptar la sentencia pronunciada, el Tribunal: I. Dará por terminada la relación de trabajo; II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y IV. Además, condenará al pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 48, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162. Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado “A” de la Constitución.

Comentario

La fracción IV ahora incluye la condena al pago de los intereses, conforme a lo que dice el nuevo texto del artículo 48 de la ley reformada. (Véanse los artículos 50, fracciones I y II, y 162 con la jurisprudencia que en ellos se invoca.)

SALARIOS CAÍDOS DURANTE EL CONFLICTO. • INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SE DA AL RESOLVER PROCEDENTE EL INCIDENTE RESPECTIVO. • REINSTALACIÓN. EL DERECHO DEL PATRÓN DE NEGARSE A ACATAR LA CONDENA RELATIVA NO

PRECLUYE SI LA AUTORIDAD LABORAL OMITIÓ DECIDIR LO CONDUCENTE EN EL LAUDO, EN TANTO PUEDE HACERSE VALER HASTA SU EJECUCIÓN.

Artículo 948

Anterior	Vigente
<i>Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo de esta Ley.</i>	<i>Si la negativa a aceptar la sentencia pronunciada por el Tribunal fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo de esta Ley.</i>

Comentario

Si, apercibido por el tribunal, el trabajador no se presenta en un plazo de 30 días a reanudar su trabajo, el patrón queda en libertad de dar por terminada la relación laboral.

Artículo 949

Anterior	Vigente
<i>Siempre que en ejecución de un laudo deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Presidente cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte demandada radique fuera del lugar de residencia de la Junta, se girará exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o al Juez más próximo a su domicilio para que se cumplimente la ejecución del laudo.</i>	<i>Siempre que en ejecución de una sentencia o convenio deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Tribunal cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte que haya sido condenada radique fuera del lugar de residencia del Tribunal, se girará exhorto al Tribunal o al Órgano jurisdiccional más próximo a su domicilio para que se cumplimente la ejecución de la sentencia o convenio.</i> <i>El trámite del exhorto de ejecución de una sentencia favorable, puede ser realizado por conducto de apoderado, sin que éste pueda recibir cantidad alguna de la condena.</i>

Comentario

Esta es una medida que la autoridad debe tomar, en protección del trabajador. La reforma elimina exhortos al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que dejará de existir.

RENTA, IMPUESTO SOBRE LA, EL INGRESO QUE PERCIBE EL TRABAJADOR CON MOTIVO DE LA CONDENA IMPUESTA AL PATRÓN, COMO CONSECUENCIA DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE DESPIDO, NO ESTÁ SUJETA AL PAGO DEL.

Sección segunda

Del procedimiento del embargo

Artículo 950. Transcurrido el término señalado en el artículo 945, el juez, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo.

Comentario

El artículo está incompleto, ya que debería decir: *a petición de la parte que obtuvo la sentencia favorable*. La reforma sustituyó “el Presidente” por “el juez”.

Aun cuando el beneficiado con la sentencia haya sido el trabajador, deberá ser él quien promueva, pero debe esperar a que transcurran 15 días, que es el plazo que la ley da a la contraparte, para que cumpla voluntariamente.

ACCIÓN. AUTONOMÍA ENTRE LA QUE ORIGINA LA CONTROVERSIA Y LA QUE SE DA PARA EJECUTAR LOS LAUDOS.

Artículo 951. En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes:

I. Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de esta Ley;

II. Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente;

III. El Actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo;

IV. El Actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;

V. Si ninguna persona está presente, el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado; y

VI. El Actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

Comentario

Es conveniente aclarar que, de acuerdo con la tendencia protectora de la ley, la diligencia de embargo hace hincapié en que esta se realice en el centro de trabajo o domicilio del deudor. El trabajador tiene la obligación de señalar en su demanda el domicilio donde prestó sus servicios, para los efectos procesales de notificación y ejecución de la sentencia y de embargo, en su caso, pero no es un requisito indispensable para la procedencia el nombre del patrón (artículo 740).

Adviértase que también son exigibles los intereses, además de los salarios caídos y gastos de ejecución. La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) estableció una jurisprudencia por contradicción de tesis en 2003:

LAUDO. LOS INTERESES A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 951, FRACCIÓN VI, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SON LOS QUE DERIVAN DE LA EJECUCIÓN TARDÍA DE AQUEL, AUNQUE TAL PRECEPTO NO CONCEDE ACCIÓN PARA DEMANDARLOS.

Artículo 952. Quedan únicamente exceptuados de embargo:

I. Los bienes que constituyen el patrimonio de familia;

II. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;

III. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Podrá embargarse la empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 966 de esta Ley;

IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras;

V. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con las leyes;

VI. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;

VII. Los derechos de uso y de habitación; y

VIII. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas.

Comentario

Estos son bienes a los que, por la función que realizan, la ley considera inembargables. (Véase la Ley General de Bienes Nacionales, LGBN)

Artículo 953. Las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El actuario resolverá las cuestiones que se susciten.

Comentario

Esto implica que el actuario dispone de una amplia facultad discrecional para subsanar cualquier problema que surja durante la diligencia de embargo.

La finalidad de esta prohibición es evitar que el deudor pueda sustraer bienes, con el consecuente perjuicio al trabajador.

Artículo 954. El Actuario, tomando en consideración lo que expongan las partes, determinará los bienes que deban ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización.

Comentario

El actuario deberá respetar la inembargabilidad de los bienes señalados en el artículo 952. Fuera de esta limitación, queda en libertad de señalar los bienes que se han de embargar, buscando siempre que sean los de mayor mercado.

Artículo 955

Anterior	Vigente
<i>Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el Actuario se trasladará al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentran y previa identificación de los bienes, practicará el embargo.</i>	<i>Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, la parte que obtuvo sentencia favorable, deberá manifestar al Actuario el local en que se encuentran y previa identificación de los bienes, practicará el embargo.</i>

Comentario

Mediante este artículo se trata de evitar la suspensión o demora en la ejecución de la sentencia.

Artículo 956. Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el Actuario trará embargo y los pondrá a disposición del Tribunal, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor.

Comentario

Se trata de que el trabajador reciba lo más pronto posible el pago de la cantidad determinada en la sentencia.

La reforma sustituyó “Presidente de la Junta” por “Tribunal”.

Artículo 957

Anterior	Vigente
<i>Si los bienes embargados son muebles, se pondrán en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo. El depositario debe informar al Presidente ejecutor del lugar en que quedarán los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario.</i>	<i>Si los bienes embargados son muebles, se pondrán en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo sentencia favorable. El depositario deberá exhibir identificación oficial para que se agregue copia de la misma a los autos, otorgar las generales exigidas a los testigos, proporcionar domicilio de guarda y custodia en que quedarán los bienes embargados dentro de la jurisdicción del Tribunal, protestar el fiel desempeño de su cargo y manifestarse sabedor de las penas en que incurrir los depositarios infieles. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario.</i>

Comentario

El cambio de depositario será a petición de parte y deberá solicitarse al tribunal. Nótese cómo en este supuesto no se exige garantía al depositario ni se le señala responsabilidad, aunque es obvio que la tiene.

Artículo 958

Anterior	Vigente
<i>Si los bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino, que el importe del pago lo haga al Presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia.</i>	<i>Si los bienes embargados son cuentas bancarias, valores, créditos, frutos o productos, se notificará al Banco, institución de valores, deudor o inquilino, que el importe del pago lo ponga a disposición del Tribunal, apercibido de doble pago en caso de desobediencia.</i>

Comentario

Recuérdese que esta notificación debe estar motivada y fundada, ya que se trata de un acto de autoridad.

Artículo 959. El Actuario requerirá al demandado a fin de que le exhiba los documentos y contratos respectivos, para que en el acta conste y dé fe de las condiciones estipuladas en los mismos.

Comentario

Este artículo es vago y confuso.

Artículo 960. Si llega a asegurarse un título de crédito, se designará un depositario que lo conserve en guarda, quien estará obligado a hacer todo lo necesario para que no se altere ni menoscabe el derecho que el Título represente y a intentar todas las acciones y los recursos que la Ley concede para hacer efectivo el crédito, quedando sujeto, además, a las obligaciones que impongan las Leyes a los depositarios.

Comentario

Este precepto otorga al depositario un poder amplísimo; asimismo, aquí sí se señala la existencia de obligaciones a cargo del depositario. Debe tenerse presente que en materia de depósito la ley laboral está remitiendo al Código Civil Federal (CCF) (artículos 2516 y 2522) y al Código Penal Federal (CPF) (artículo 383), ya comentados en el artículo 921 de esta ley.

Artículo 961. Si el crédito fuese litigioso, se notificará el embargo a la autoridad que conozca del juicio respectivo, y el nombre del depositario, a fin de que éste pueda desempeñar las obligaciones que le impone la parte final del artículo anterior.

Comentario

La LFT es casuística en la prevención y solución de las posibles situaciones que pudieran afectar los derechos del trabajador.

Artículo 962. Si los bienes embargados fueren inmuebles, el Tribunal, bajo su responsabilidad, ordenará, dentro de las 24 horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad.

Comentario

Se trata de proteger al trabajador evitando embargos fraudulentos.

El tribunal (ya no el presidente ejecutor) es el responsable de ordenar la inscripción de los bienes inmuebles en el Registro Público de la Propiedad, dentro de las 24 horas siguientes al

Artículo 963

Anterior	Vigente
Si el embargo recae en finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones siguientes: I. Podrá celebrar contratos de arrendamiento, conforme a estas condiciones: por tiempo voluntario para ambas partes; el importe de la renta no podrá ser menor al fijado en el último contrato; exigir al arrendatario las garantías necesarias de su cumplimiento; y recabar en todos los casos, la autorización del Presidente Ejecutor; II. Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos, procediendo contra los inquilinos morosos con arreglo a la Ley; III. Hacer sin previa autorización los pagos de los impuestos y derechos que cause el inmueble; y cubrir los gastos ordinarios de conservación y aseo; IV. Presentar a la oficina correspondiente, las manifestaciones y declaraciones que la Ley de la materia previene; V. Presentar para su autorización al Presidente Ejecutor, los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción; VI. Pagar, previa autorización del Presidente Ejecutor, los gravámenes que reporta la finca; y VII. Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito, que pondrá a disposición del Presidente Ejecutor. El depositario que falte al cumplimiento de las obligaciones señaladas en este artículo, será acreedor a las sanciones previstas en las leyes respectivas.	Si el embargo recae en finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones siguientes: I. Podrá celebrar contratos de arrendamiento, conforme a estas condiciones: por tiempo voluntario para ambas partes; el importe de la renta no podrá ser menor al fijado en el último contrato; exigir al arrendatario las garantías necesarias de su cumplimiento; y recabar en todos los casos, la autorización del Tribunal; II. Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos, procediendo contra los inquilinos morosos con arreglo a la Ley; III. Hacer sin previa autorización los pagos de los impuestos y derechos que cause el inmueble; y cubrir los gastos ordinarios de conservación y aseo; IV. Presentar a la oficina correspondiente, las manifestaciones y declaraciones que la Ley de la materia previene; V. Presentar para su autorización al Tribunal, los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción; VI. Pagar, previa autorización del Tribunal, los gravámenes que reporta la finca; y VII. Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito, que pondrá a disposición del Tribunal. El depositario que falte al cumplimiento de las obligaciones señaladas en este artículo, será acreedor a las sanciones previstas en las leyes respectivas.

Comentario

Nuevamente este precepto remite al Código Civil (CC). (Véanse los artículos 2516 a 2534 del CCF y 382 a 385 del CPF, relativos estos últimos al delito de abuso de confianza.)

Artículo 964

Anterior	Vigente
Si el embargo recae en una empresa o establecimiento, se observarán las normas siguientes: I. El depositario será interventor con cargo a la caja, estando obligado a: a) Vigilar la contabilidad; b) Administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible; y los demás actos inherentes a su cargo. II. Si el depositario considera que la administración no se hace convenientemente o que pueda perjudicar los derechos del embargante, lo pondrá en conocimiento del Presidente Ejecutor, para que éste, oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente; y III. Siempre que el depositario sea un tercero, otorgará fianza ante el Presidente Ejecutor, por la suma que se	Si el embargo recae en una empresa o establecimiento, se observarán las normas siguientes: I. El depositario será interventor con cargo a la caja, estando obligado a: a) Vigilar la contabilidad; b) Administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible; y los demás actos inherentes a su cargo. II. Si el depositario considera que la administración no se hace convenientemente o que pueda perjudicar los derechos del embargante, lo pondrá en conocimiento del juez, para que éste, oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente; y III. Siempre que el depositario sea un tercero, otorgará fianza ante el Tribunal, por la suma que se determine y

determine y rendirá cuenta de su gestión en los términos y forma que señale el mismo.	rendirá cuenta de su gestión en los términos y forma que señale el mismo. IV. Una vez designado el interventor con cargo a la caja, el Tribunal dentro de los tres días siguientes, comunicará la designación a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, u homólogos, a la Administradora de Fondos para el Retiro correspondiente, al Sistema de Administración Tributaria, así como a los deudores y acreedores cuyo domicilio proporcione el patrón embargado, y V. El embargado dentro de los tres días siguientes, exhibirá al Tribunal la documentación e información necesaria que deba ser del conocimiento del interventor con cargo a la caja.

Comentario

De acuerdo con este artículo, el depositario puede ser el patrón o un tercero; si es el patrón quien queda como depositario, tendrá las atribuciones y las responsabilidades *inherentes al cargo* (artículo 921, párrafo segundo); si no cumple, puede incurrir en una sanción penal. (Véase el comentario al artículo 921.)

Si un tercero es designado interventor, deberá otorgar fianza suficiente que responda por el buen desempeño de su función como depositario con cargo a la caja.

Artículo 965. El actor puede pedir la ampliación del embargo:

I. Cuando no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución, después de rendido el avalúo de los mismos; y

II. Cuando se promueva una tercería y se haya dictado auto admisorio.

El Tribunal podrá decretar la ampliación si, a su juicio, concurren las circunstancias a que se refieren las fracciones anteriores, sin ponerlo en conocimiento del demandado.

Comentario

Si se amplía el embargo sin hacerlo del conocimiento del demandado, se estarán violando las garantías de audiencia y de legalidad de los artículos 14 y 16 constitucionales, respectivamente.

La fracción II prevé que se puede pedir la ampliación *cuando se promueva una tercería y se haya dictado auto admisorio*.

La reforma solo sustituyó “El Presidente ejecutor” por “El Tribunal”.

Artículo 966

Anterior	Vigente
Cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observarán las normas siguientes: I. Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden sucesivo de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos; II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas de la Junta de Conciliación y Arbitraje siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate. Cuando el Presidente Ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y	Cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observarán las normas siguientes: I. Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden sucesivo de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos; II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas al Tribunal siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate. Cuando el Tribunal tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuará los

continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo. Las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitarán y resolverán por la Junta que conozca del negocio, con exclusión de cualquiera otra autoridad; y III. El que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.	procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo. Las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitarán y resolverán por el Tribunal que conozca del negocio, con exclusión de cualquiera otra autoridad; y III. El que haya reembargado puede continuar la ejecución de la Sentencia o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.

Comentario

Los créditos en favor de los trabajadores son preferentes, de forma que los embargos decretados por los tribunales, aunque sean posteriores, tienen prioridad.

Cuando se suscite un conflicto en la preferencia de créditos, el tribunal será la única autoridad competente para resolverlo. Esta preferencia solo procederá mientras no se haya fincado el remate, pues una vez ocurrido esto, se tratará de un acto consumado en favor de un tercero ajeno a la relación laboral.

PREFERENCIA DE CRÉDITOS EN MATERIA LABORAL CUANDO CONCURREN COMO ACREEDORES ACTORES DE DIVERSOS JUICIOS DE ESA NATURALEZA. • CRÉDITOS LABORALES. TIENE PREFERENCIA EL EMBARGO PRECAUTORIO TRABADO EN PRIMER LUGAR, AL MARGEN DEL LAUDO QUE RECONOZCA PRIMERO OTRO CRÉDITO LABORAL. • PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. SUS ALCANCES.

Artículo 966 Bis. El Tribunal podrá, a petición de parte, solicitar información ante las autoridades correspondientes sobre la existencia de datos y bienes de la parte que resultará condenada, con la finalidad de cumplimentar la sentencia de manera pronta y expedita. Dicha solicitud procederá únicamente cuando se hubiere acreditado la imposibilidad de llevar a cabo la ejecución de la sentencia.

Tratándose de la investigación de cuentas bancarias y el procedimiento de embargo y ejecución, el Tribunal hará uso del Sistema de Atención a Requerimientos de Información de Autoridad o bien el instrumento que para tales efectos implemente la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, para lo cual los Tribunales celebrarán convenio con dicha Comisión. Lo anterior, independientemente de dar vista a las autoridades hacendarias, así como al Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o instituciones homólogas, con el fin de llevar a cabo el cabal cumplimiento de las sentencias laborales.

Deberá designar perito valuador de los bienes embargados; cuando se trate de bienes inmuebles ordenar la inscripción del embargo ante el Registro Público de la Propiedad que corresponda.

Artículo 966 Ter. El Tribunal deberá dar vista al Instituto Mexicano del Seguro Social con la sentencia condenatoria, a fin de que dicho organismo actúe conforme a sus atribuciones haga cumplir a la parte condenada respecto de sus obligaciones en materia de seguridad social.

Sección tercera

Remates

Artículo 967

Anterior	Vigente
Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes, de conformidad con las normas contenidas en este Capítulo. Antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el demandado liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución.	Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes, de conformidad con las normas contenidas en este Capítulo. Antes de aprobarse el remate o declararse la adjudicación, podrá la parte ejecutada liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en la sentencia y los gastos de ejecución. Después de fincarse el remate, la venta quedará irrevocable.

Una vez fincado el remate, en la liberación o adjudicación de los bienes no habrá intervenido un tercero cuyos intereses habrían sido afectados si se hubiera permitido la liberación mediante el pago.

Al respecto, la Sala Civil ha emitido ejecutorias que por analogía se pueden aplicar a la materia laboral.

REMATE JUDICIAL, EL DEUDOR PUEDE LIBERAR SUS BIENES ANTES DE FINCARSE EL.

Artículo 968

Anterior	Vigente
En los embargos se observarán las normas siguientes: A. Si los bienes embargados son muebles: I. Se efectuará su avalúo por la persona que designe el Presidente ejecutor; en los casos en que el Presidente ejecutor se percate de que el avalúo de los bienes es notoriamente inferior o superior a su valor, podrá ordenar la práctica de otro, razonando los motivos por los cuales considera que el avalúo no corresponde al valor del bien; II. Servirá de base para el remate el monto del avalúo; y III. El remate se anunciará en el boletín laboral o en los estrados de la Junta, en su caso y en el palacio municipal o en la oficina de gobierno que designe el Presidente ejecutor. B. Si los bienes embargados son inmuebles: I. Se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por el Presidente de la Junta y en su caso, se procederá conforme a lo dispuesto por la fracción I del apartado A de este artículo; II. El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, de 10 años anteriores a la fecha en que ordenó el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, se pedirá al Registro sólo el relativo al periodo o periodos que aquél no abarque; y III. El proveído que ordene el remate se publicará, por una sola vez, en el boletín laboral o en los estrados de la Junta, en su caso y se fijará, por una sola vez, en la Tesorería de cada entidad federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando postores. Se citará personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos.	En los embargos se observarán las normas siguientes: A. Si los bienes embargados son muebles: I. Se efectuará su avalúo por la persona que designe el juez; en los casos en que éste se percate de que el avalúo de los bienes es notoriamente inferior o superior a su valor, podrá ordenar la práctica de otro, razonando los motivos por los cuales considera que el avalúo no corresponde al valor real del bien; II. Servirá de base para el remate el monto del avalúo; y III. El remate se anunciará en el boletín laboral o en los estrados del Tribunal, en su caso y en el palacio municipal o en la oficina de gobierno que designe el Tribunal, el cual podrá utilizar algún otro medio de publicidad. B. Si los bienes embargados son inmuebles: I. Se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por el juez y en su caso, se procederá conforme a lo dispuesto por la fracción i del apartado A de este artículo; II. El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, de 10 años anteriores a la fecha en que ordenó el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, se pedirá al Registro sólo el relativo al periodo o periodos que aquél no abarque; y III. El proveído que ordene el remate se publicará, por una sola vez, con una anticipación de diez días a la fecha del remate, en el boletín y en los estrados del Tribunal, además de manera potestativa utilizará algún otro medio de publicidad, en su caso y se fijará, por una sola vez, en la Tesorería de cada entidad federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando postores. Se citará personalmente con una anticipación de diez días a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, así como al poseedor del bien inmueble, a efecto de que hagan valer sus derechos.

El embargo puede ser sobre muebles o sobre inmuebles.

El avalúo de los muebles debería hacerlo también un perito, como ocurre con los inmuebles (véanse el Apartado A, fracción I, versus el Apartado B, fracción I, de este artículo).

Se debe dar amplia publicidad al remate, ya que mientras más postores haya, más obtendrá el deudor por sus bienes, y habrá mayores posibilidades de satisfacer los requerimientos económicos de la sentencia y de los demás acreedores, si los hubiere.

La notificación para el concurso de acreedores debe ser personal.

La fracción I del Apartado A faculta al juez a hacer otro avalúo cuando considere que el primero no corresponde al valor del bien.

La fracción III de ambos apartados prevé que el remate se anuncie también en el *Boletín Laboral*.

Artículo 969

Anterior	Vigente
Si los bienes embargados son una empresa o establecimiento se observará el procedimiento siguiente: I. Se efectuará un avalúo por perito que se solicitará por el Presidente de la Junta a Nacional Financiera, SNC, o a alguna otra institución oficial; II. Servirá de base para el remate el monto de avalúo; III. Es aplicable lo dispuesto en la fracción iii del apartado A del artículo anterior, referente a muebles; y IV. Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes a que se refiere la fracción II del apartado B del artículo anterior.	Si los bienes embargados son una empresa o establecimiento se observará el procedimiento siguiente: I. Se efectuará un avalúo por perito que se solicitará por el Tribunal al Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros (Bansefi) u homólogo, o alguna otra institución oficial; II. Servirá de base para el remate el monto de avalúo; III. Es aplicable lo dispuesto en la fracción iii del apartado A del artículo anterior, referente a muebles; y IV. Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes a que se refiere la fracción II del apartado B del artículo anterior.

Artículo 970

Anterior	Vigente
Postura legal es la que cubre las dos terceras partes del avalúo. La persona que concurra como postor deberá presentar por escrito su postura y exhibir en un billete de depósito de Nacional Financiera, SNC, el importe de 10 por ciento de su puja.	Postura legal es la que cubre las dos terceras partes del avalúo. La persona que concurra como postor deberá presentar por escrito su postura y exhibir en un billete de depósito de Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros (Bansefi), u homólogo por el importe de diez por ciento de su puja.

Comentario

Con esto se trata de evitar que concurren postores de paja que, a través de sus pujas, eleven artificialmente el valor de los bienes que se rematan.

Artículo 971

Anterior	Vigente
El remate se efectuará de conformidad con las normas siguientes: I. El día y hora señalados se llevará a cabo en el local de la Junta correspondiente; II. Será llevado a cabo por el Presidente de la Junta, quien lo declarará abierto; III. El Presidente concederá un término de espera, que no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas; IV. El Presidente calificará las posturas, y concederá un minuto entre puja y puja; V. El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 974 de esta Ley; y VI. El Presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor.	El remate se efectuará de conformidad con las normas siguientes: I. El día y hora señalados se llevará a cabo en el local del Tribunal correspondiente; II. Será llevado a cabo por el juez, quien lo declarará abierto; III. El juez concederá un término de espera, que no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas; transcurrido éste no se admitirán nuevos postores salvo que sea el actor o el propio embargado; IV. El juez calificará las posturas, y concederá quince minutos entre puja y puja; V. El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 974 de esta Ley; y

VI. El juez declarará fincado el remate a favor del mejor postor.

Comentario

En los supuestos de las fracciones III y IV, una vez transcurrida la media hora o los 15 minutos, respectivamente, si no hay más posturas, se declarará fincado el remate a favor del último postor.

Artículo 972. La diligencia de remate no puede suspenderse. El Tribunal resolverá de inmediato las cuestiones que planteen las partes interesadas.

Comentario

Se otorga al tribunal (ya no al presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje) una amplísima facultad discrecional para que subsane todos los problemas que puedan surgir durante el remate; la finalidad es dar rápido cumplimiento a la sentencia.

Artículo 973. Si no se presentan postores, podrá el actor pedir se le adjudiquen los bienes por el precio de su postura, o solicitar la celebración de nuevas almonedas con deducción de un veinte por ciento en cada una de ellas. Las almonedas subsecuentes se celebrarán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior.

Comentario

El precepto, además de proteger al trabajador por aceptar que se adjudiquen los bienes desde la primera almoneda al actor, también protege al patrón, ya que evita que se devalúen los bienes en remate.

Artículo 974. El adjudicatario exhibirá dentro de los tres días siguientes, el importe total de su postura, apercibido de que de no hacerlo, la cantidad exhibida quedará en favor del actor; y el Tribunal señalará nueva fecha para la celebración de la almoneda.

Comentario

Recuérdese que si el actor concurre a la almoneda como postor, está exento de satisfacer este requisito. Véase el artículo 971, fracción V, ya que garantiza su postura con el crédito que tiene a su favor.

La reforma solo sustituyó al “Presidente” por el “Tribunal”.

Artículo 975

Anterior	Vigente
<i>Exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el Presidente declarará fincado el remate y se observará lo siguiente:</i> I. Cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores por su orden; y si hay remanente, se entregará al demandado; II. Si se trata de bienes inmuebles, se observará: a) El anterior propietario entregará al Presidente de la Junta, toda la documentación relacionada con el inmueble que se remató. b) Si se lo adjudica el trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales. c) La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público respectivo. Si no lo hace, el Presidente lo hará en su rebeldía; y	<i>Exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el Tribunal declarará fincado el remate y se observará lo siguiente:</i> I. Cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores por su orden; y si hay remanente, se entregará al demandado; II. Si se trata de bienes inmuebles, se observará: a) El anterior propietario entregará al Tribunal, toda la documentación relacionada con el inmueble que se remató. b) Si se lo adjudica el trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales. c) La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público respectivo. Si no lo hace, el Tribunal lo hará en su rebeldía; y

III. Firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble.

III. Firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble.

Comentario

La ley es clara al determinar que si es el trabajador a quien se adjudica el bien, este último deberá estar libre de gravámenes (inciso b) de todo tipo; sin embargo, no prevé la posibilidad de que el valor del bien exceda el crédito del actor.

ADJUDICACIÓN REALIZADA EN VENTA JUDICIAL EN FAVOR DE TERCERO, EN UN JUICIO LABORAL. DEBE SER LIBRE DE GRAVAMEN.

CAPÍTULO II

PROCEDIMIENTO DE LAS

TERCERÍAS Y PREFERENCIAS DE CRÉDITO

Sección primera

De las tercerías

Artículo 976. Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia. Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros; las segundas obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.

Comentario

Tercería es una figura jurídica propia del Derecho Procesal y, debido a que la Cuarta Sala de la SCJN no ha emitido su interpretación al respecto y la Tercera Sala sí lo ha hecho, se citan las ejecutorias:

TERCERÍA EXCLUYENTE DE DOMINIO, EFECTOS DE LA. • TERCERÍA EXCLUYENTE DE PREFERENCIA. IDENTIDAD ENTRE LOS BIENES GRAVADOS POR EL ACTOR Y LOS QUE FUERON EMBARGADOS POR EL EJECUTANTE. • TERCERÍA EXCLUYENTE DE DOMINIO EN MATERIA LABORAL. ES APLICABLE EL CRITERIO JURISPRUDENCIAL QUE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA ESTABLECIÓ EN MATERIA CIVIL, ACERCA DE QUE ES ILEGAL EL EMBARGO PRACTICADO EN BIENES SALIDOS DEL PATRIMONIO DEL DEUDOR. • TERCERÍAS EXCLUYENTES DE DOMINIO O DE PREFERENCIA DE CRÉDITO EN MATERIA LABORAL. TIENEN NATURALEZA DE JUICIO Y NO DE INCIDENTE, POR LO QUE LA SENTENCIA QUE LAS RESUELVE ES IMPUGNABLE EN AMPARO DIRECTO. • TERCERÍAS EN MATERIA LABORAL. A LAS RESOLUCIONES QUE SE DICTEN EN DICHOS PROCEDIMIENTOS NO LES SON APLICABLES LAS REGLAS DE LOS ARTÍCULOS 885 AL 890 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 977

Anterior	Vigente
<i>Las tercerías se tramitarán y resolverán por el Pleno o por la Junta Especial que conozca del juicio principal, sustanciándose en forma incidental, conforme a las normas siguientes:</i> <i>I.</i> <i>La tercería se interpondrá por escrito, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes;</i>	<i>Las tercerías se tramitarán y resolverán por el Tribunal que conozca del juicio principal, sustanciándose en forma incidental, conforme a las normas siguientes:</i> <i>I.</i> <i>La tercería se interpondrá por escrito, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes; si no</i>

- II.** La Junta ordenará se tramite la tercería por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, dentro de los diez días siguientes, en la que las oirá y después de desahogadas las pruebas, dictará resolución;
- III.** En cuanto al ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas, se observará lo dispuesto en los Capítulos XII, XVII y XVIII del Título Catorce de esta Ley;
- IV.** Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento. La tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate; la de preferencia el pago del crédito; y
- V.** Si se declara procedente la tercería, la Junta ordenará el levantamiento del embargo y, en su caso, ordenará se pague el crédito declarado preferente.

- se cumplen los requisitos anteriores, se desechará de plano;
- II.** El Tribunal ordenará se tramite la tercería por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, dentro de los diez días siguientes, en la que las oirá y después de desahogadas las pruebas, dictará resolución;
- III.** En cuanto al ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas, se observará lo dispuesto en los Capítulos XII, XVII y XVIII del Título Catorce de esta Ley;
- IV.** Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento. La tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate; la de preferencia el pago del crédito; y
- V.** Si se declara procedente la tercería, el Tribunal ordenará el levantamiento del embargo y, en su caso, ordenará se pague el crédito declarado preferente.

Comentario

La tercería es un incidente que no suspende el procedimiento principal; sin embargo, sí suspende el remate y el pago de créditos, ya que de no ser así, se realizarían actos de imposible reparación.

TERCERÍA EXCLUYENTE DE DOMINIO EN MATERIA LABORAL. EL PROMOVENTE PUEDE ACOMPAÑAR A SU ESCRITO INICIAL DE DEMANDA EL ORIGINAL O LA COPIA CERTIFICADA DEL TÍTULO EN QUE SE FUNDE. • TERCERÍA EXCLUYENTE DE DOMINIO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. PUEDE PROMOVERSE HASTA ANTES DE QUE EL REMATE SE DECLARE FINCADO.

Artículo 978

Anterior	Vigente
El tercerista podrá presentar la demanda ante la autoridad exhortada que practicó el embargo, debiendo designar domicilio en el lugar de residencia de la Junta exhortante, para que se le hagan las notificaciones personales; si no hace la designación, todas las notificaciones se le harán por boletín o por estrados. La autoridad exhortada, al devolver el exhorto, remitirá la demanda de tercería.	El tercerista podrá presentar la demanda ante la autoridad exhortada que practicó el embargo, debiendo designar domicilio en el lugar de residencia del Tribunal exhortante dentro del término de cinco días a la fecha en que se practicó, o tuvo conocimiento del mismo, debiendo señalar domicilio dentro de la jurisdicción del exhortante; si no hace la designación, todas las notificaciones se le harán por boletín o por estrados.

La autoridad exhortada, al devolver el exhorto, remitirá la demanda de tercería, dentro del término de tres días a la fecha en que se haya practicado el embargo.

Comentario

Recuérdese que la autoridad exhortada debe limitarse a cumplimentar la sentencia; por tanto, es incompetente para realizar cualquier otro acto. En el supuesto de la presentación de la demanda por un tercerista, la autoridad exhortada únicamente sirve de vehículo para que la autoridad exhortante se entere de la existencia del tercero, y al Tribunal en Pleno le corresponderá resolver.

Se satisface así el principio jurídico de que *la autoridad solo puede hacer lo que la ley le autoriza*.

Sección segunda

De la preferencia de créditos

Artículo 979

Anterior	Vigente
<i>Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar a la Junta, para los efectos del artículo 113, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos contra el patrón para que, antes de llevar a cabo el remate o la adjudicación de los bienes embargados, les notifique para garantizar el derecho preferente que la Ley les concede en dicha disposición. Si resultan insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorrata dejando a salvo sus derechos.</i>	<i>Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar al Tribunal, para los efectos del artículo 113, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos contra el patrón para que, antes de llevar a cabo el remate o la adjudicación de los bienes embargados, les notifique para garantizar el derecho preferente que la Ley les concede en dicha disposición, una vez tramitada la tercería excluyente de preferencia correspondiente y determinado el monto del mismo. Si resultan insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorrata dejando a salvo sus derechos.</i>

Comentario

Esta sección reglamenta y determina el procedimiento por seguir para hacer efectivo el derecho preferencial al pago de los créditos de los trabajadores, que se establece en la fracción XXIII, Apartado A, del artículo 123 constitucional.

TERCERÍA DE PREFERENCIA. NO LO ES LA SOLICITUD DEL PATRÓN ANTE EL TRIBUNAL PARA QUE SE DECLAREN EXIGIBLES, PREFERENTEMENTE, LOS CRÉDITOS DE LOS TRABAJADORES CON LOS QUE TIENE UN CONFLICTO Y, POR TANTO, PROCEDE EL AMPARO INDIRECTO EN SU CONTRA.

Artículo 980. La preferencia se substanciará conforme a las reglas siguientes:

I. La preferencia deberá solicitarse por el trabajador ante el Tribunal en que tramite el conflicto en que sea parte, indicando específicamente cuáles son las autoridades ante quienes se sustancian juicios en los que puedan adjudicar o rematar bienes del patrón, acompañando copias suficientes de su petición, para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia;

II. Si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, el Tribunal la prevendrá haciéndole saber que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral y que por lo tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos; y

III. Tratándose de créditos fiscales, cuotas que se adeuden al Instituto Mexicano del Seguro Social, o aportación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, bastará con que el Tribunal remita oficio a la autoridad que corresponda, indicándole la existencia de juicios laborales, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que antes de adjudicar o rematar los bienes del patrón se proceda conforme al artículo anterior.

Comentario

La preferencia de créditos que establece la ley es de tres clases:

1. La del trabajador.

2. La del fisco.

3. La de instituciones sociales como el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).

La reforma únicamente sustituyó “la Junta” por “el Tribunal”.

NOTIFICACIÓN PARA LA AUDIENCIA DE PRUEBAS.

Anterior	Vigente
<i>Cuando en los juicios seguidos ante la Junta se haya dictado laudo por cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente, la Junta lo hará saber a la autoridad judicial o administrativa que haya sido prevenida, en los términos del artículo anterior, remitiéndole copia certificada del laudo, a fin de que se tome en cuenta el mismo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados.</i> <i>Si el patrón antes del remate hubiese hecho pago para librar sus bienes, deberá cubrirse con éste el importe de los créditos laborales en que se hubiese hecho la prevención.</i>	<i>Cuando en los juicios seguidos ante el Tribunal se haya dictado sentencia por cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente, el Tribunal lo hará saber a la autoridad judicial o administrativa que haya sido prevenida, en los términos del artículo 980 de esta Ley, remitiéndole copia certificada de la sentencia, así como de la resolución de la tercería preferente de crédito a fin de que se tome en cuenta el mismo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados.</i> <i>Si el patrón antes del remate hubiese hecho pago para librar sus bienes, deberá cubrirse con éste el importe de los créditos laborales en que se hubiese hecho la prevención.</i>

Comentario

Se contemplan tres supuestos en este artículo:

- 1.** Cuando se dictó sentencia por cantidad líquida.
- 2.** Cuando esta cantidad líquida es pagada por el patrón.
- 3.** Cuando el patrón paga antes de fincarse el remate o adjudicarse los bienes (artículo 967).

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS PARAPROCESALES O VOLUNTARIOS

Artículo 982. Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención del Tribunal, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.

Comentario

Paralelamente al Derecho Procesal laboral, la ley de 1980 creó procedimientos paraprocesales en los que las Juntas de Conciliación y Arbitraje (hoy sería en los tribunales) intervienen en asuntos en los que no hay conflicto, de ahí el nombre de *procedimientos voluntarios*; sin embargo, su participación es necesaria porque así lo determina la ley, así lo consideran las partes o así lo reclama la naturaleza del asunto, pero se insiste en que en estas situaciones no hay conflicto.

Artículo 983. En los procedimientos a que se refiere este capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir al Tribunal competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención del mismo y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.

El Tribunal acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.

Comentario

Conforme al principio de inmediación, la solicitud para la intervención del tribunal (ya no la Junta de Conciliación y Arbitraje) puede ser verbal, con lo que además se agiliza el trámite, aunque puede también solicitarse por escrito.

Por ejemplo, respecto del permiso que el trabajador solicita para faltar, si el patrón no contesta, aquel puede hacer uso del procedimiento paraprocesal. El patrón puede, a su vez, solicitar la intervención del tribunal para que este realice una investigación al trabajador, cuando dude de su probidad.

Artículo 984

Anterior	Vigente
<i>Cuando por disposición de la Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados</i>	<i>Cuando por disposición de la Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados</i>

concurrir ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, el cual la recibirá y, en su caso, lo comunicará a la parte interesada.

La cancelación de la fianza o la devolución del depósito, también podrá tramitarse ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial quien acordará de inmediato con citación del beneficiario y previa comprobación de que cumplió las obligaciones que garantiza la fianza o el depósito, autorizará su cancelación o devolución.

concurrir ante el Tribunal a cargo, el cual la recibirá y, en su caso, lo comunicará a la parte interesada.

La cancelación de la fianza o la devolución del depósito, también podrá tramitarse ante el Tribunal a cargo quien acordará de inmediato con citación del beneficiario y previa comprobación de que cumplió las obligaciones que garantiza la fianza o el depósito, autorizará su cancelación o devolución.

Comentario

Esta es una de las situaciones en que, por disposición de la ley, se sigue un procedimiento paraprocesal; ejemplo de ello sería el otorgamiento de la fianza o el depósito que el patrón debe cubrir cuando la prestación del servicio sea fuera de la República (artículo 28, fracción III), o dentro de ella, pero a una distancia mayor de 100 kilómetros de la residencia habitual del trabajador (artículo 30).

Artículo 985. Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar al Tribunal, dentro de los 3 días siguientes a aquel en que haya presentado la impugnación correspondiente, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntará:

I. La garantía que otorgue en favor de los trabajadores que será por:

a) La cantidad adicional a repartir a los trabajadores.

b) Los intereses legales computados por un año.

II. Copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; y

III. El nombre y domicilio de los representantes de los trabajadores sindicalizados, no sindicalizados y de confianza.

Comentario

Se consigna aquí un procedimiento paraprocesal por mandato de ley, en el que claramente se ve que no hay conflicto; tal es la naturaleza del procedimiento voluntario.

La reforma sustituyó “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “Tribunal”.

Artículo 986. El Tribunal al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de 3 días manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo acordará lo conducente.

Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, el Tribunal la desechará de plano.

Comentario

El único cambio consistió en la sustitución de “la Junta” por “el Tribunal”.

Artículo 987

Anterior	Vigente
<i>Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Especiales, solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de aquélla.</i> <i>En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo deberá desglosarse la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario, de prestaciones devengadas y de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta para la Participación de las Utilidades en la empresa o establecimiento aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.</i> <i>Los convenios celebrados en los términos de este artículo serán aprobados por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, cuando no afecten derechos de los trabajadores, y tendrán efectos definitivos, por lo que se elevarán a la categoría de laudo ejecutoriado.</i>	<i>Cuando trabajadores y patrones lleguen a un convenio o liquidación de un trabajador, fuera de juicio, podrán concurrir ante los Centros de Conciliación solicitando su aprobación y ratificación, en los términos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 33 de esta Ley, para cuyo efecto se identificarán a satisfacción de la Autoridad Conciliadora.</i> <i>En los convenios en que se dé por terminada la relación de trabajo deberá desglosarse la cantidad que se entregue al trabajador por concepto de salario, de prestaciones devengadas y de participación de utilidades. En caso de que la Comisión Mixta para la Participación de las Utilidades en la empresa o establecimiento aún no haya determinado la participación individual de los trabajadores, se dejarán a salvo sus derechos, hasta en tanto se formule el proyecto del reparto individual.</i> <i>Los convenios celebrados en los términos de este artículo serán aprobados por el Centro de Conciliación competente, cuando no afecten derechos de los trabajadores, y tendrán efectos definitivos, por lo que se elevarán a la categoría de sentencia ejecutoriada.</i>

Comentario

Otro ejemplo de la intervención de los tribunales por disposición de la ley se encuentra en el artículo 33: *Todo convenio o liquidación, para ser válido... Será ratificado ante los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.*

Hay que tener cuidado con los nuevos requisitos que se establecen. Es decir, debe desglosarse la cantidad entregada al trabajador por concepto de salario, prestaciones devengadas y participación de utilidades. En el caso de la Participación de los Trabajadores

en las Utilidades (PTU), se dejan a salvo sus derechos si la comisión no ha determinado la participación individual. El último párrafo establece la aprobación del tribunal competente cuando no afecten derechos de los trabajadores y tengan efectos definitivos, por lo que se elevarán a la categoría de sentencia ejecutoriada. Esto le da una ambigüedad y facultad discrecional al tribunal de determinar si existen o no derechos afectados de los trabajadores.

CONVENIOS, CARACTERÍSTICAS DE LOS.

Artículo 988

Anterior	Vigente
Los trabajadores mayores de quince años, pero menores de dieciocho, que no hayan terminado su educación básica obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo. La Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente.	Los trabajadores mayores de quince años, pero menores de dieciocho, que no hayan terminado su educación básica obligatoria, podrán ocurrir ante el Tribunal competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo. El Tribunal, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente.

Comentario

Los trabajadores mayores de 15 años, pero menores de 18, necesitan autorización para trabajar.

Artículo 989. Los trabajadores podrán solicitar, por conducto del Tribunal correspondiente, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el artículo 132 fracción VII de esta Ley.

Comentario

Una de las obligaciones del patrón es *expedir cada quince días, a solicitud de los trabajadores, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido* (artículo 132, fracción VII).

El artículo 989 crea, para el trabajador, el derecho potestativo de solicitar esa constancia al tribunal, mediante un procedimiento paraprocesal.

La reforma sustituyó “Junta de Conciliación y Arbitraje” por “Tribunal”.

Artículo 990. El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente al Tribunal correspondiente.

Comentario

El trabajador cuenta con la vía paraprocesal para solicitar la intervención del tribunal (ya no de la Junta de Conciliación y Arbitraje) en el cumplimiento de los convenios que hubiese celebrado con el patrón. (Véanse el artículo 987 y la jurisprudencia que en él se invoca.)

Artículo 991. En los casos de rescisión previstos en el artículo 47, el patrón podrá acudir ante el Tribunal competente a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que el citado precepto se refiere, por los medios indicados en el mismo. El Tribunal, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

Comentario

Se elimina el requisito de que el actuario levante acta circunstanciada de la diligencia de notificación, pero hay que tomar en cuenta que la prescripción, en caso de que el trabajador demande despido o alguna otra acción, corre a partir de que se le notifique.

¿Qué pasa si el tribunal (como antes lo hacía la Junta de Conciliación y Arbitraje) no notifica al trabajador dentro o fuera de los cinco días siguientes al recibo de la promoción? Me parece que en este caso no corre la prescripción y, entonces, ¿hay o no una contingencia de salarios caídos?

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL, NOTIFICACIÓN POR MEDIO DE EL TRIBUNAL DEL. SÓLO PRODUCE EFECTOS CUANDO EL TRABAJADOR SE NEGÓ PREVIAMENTE A RECIBIRLO.

Artículo 991 Bis. El patrón podrá depositar ante el Tribunal la indemnización a la que se refiere el artículo 49 de esta Ley, así como el pago de la prima de antigüedad prevista en el artículo 162 y demás prestaciones.

TÍTULO DIECISÉIS

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

En virtud de haberse establecido el concepto de Unidad de Medida y Actualización (UMA), ahora las multas son en función de dichas unidades y no de salarios mínimos, salvo el caso probable de la prima de antigüedad a que se refieren el artículo 162 de la ley vigente antes del 1 de mayo de 2019 y los artículos 485 y 486 de la misma.

Como es costumbre, las sanciones o multas que ahora prevé la Reforma Laboral en los artículos 993 al 1002 son actualizadas o aumentadas en una forma muy importante, por lo que hay que estar muy pendiente de no incumplir estas normas. La multa máxima es de 5,000 veces la UMA; antes era de 150 veces el Salario Mínimo General (SMG).

Artículo 992

Anterior	Vigente
Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados. La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, al momento de cometerse la violación. Para la imposición de las sanciones, se tomará en cuenta lo siguiente: I. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción; II. La gravedad de la infracción; III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse; IV. La capacidad económica del infractor; y V. La reincidencia del infractor. En todos los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior. Se entiende por reincidencia, para los efectos de esta Ley y demás disposiciones derivadas de ella, cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada. Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente. Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el artículo 21	Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones, directivos sindicales o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados. La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la Unidad de Medida y Actualización, al momento de cometerse la violación. Para la imposición de las sanciones, se tomará en cuenta lo siguiente: I. El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción; II. La gravedad de la infracción; III. Los daños que se hubieren producido o puedan producirse; IV. La capacidad económica del infractor; y V. La reincidencia del infractor. En todos los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior. Se entiende por reincidencia, para los efectos de esta Ley y demás disposiciones derivadas de ella, cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada. Cuando en un solo acto u omisión se afecten a varios trabajadores, se impondrá sanción por cada uno de los trabajadores afectados. Si con un solo acto u omisión se incurre en diversas infracciones, se aplicarán las sanciones que correspondan a cada una de ellas, de manera independiente. Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el artículo 21 Constitucional.

Comentario

Las sanciones a los trabajadores y a los patrones pueden provenir de dos causas distintas:

1. La violación a la norma.
2. El incumplimiento de obligaciones.

La sanción laboral es administrativa y pecuniaria; la base para determinarla es la UMA (artículos 993 a 1004).

Si la violación se ajusta a un tipo penal, la sanción será la que determine ese ordenamiento (artículos 1004 a 1010).

Este artículo establece criterios para fijar el monto de las sanciones o multas, que ya existían en los códigos fiscales o penales y reglamentos de la propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). También reitera que se considera cuántos trabajadores son o pueden ser afectados para imponer el monto de la multa o sanción.

En cuanto a multas originadas por inspecciones periódicas en materia de condiciones generales de trabajo, la STPS también invoca algunas disposiciones de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo (LFPA).

Como se sabe, de las multas que ahora se pueden aplicar, según la reforma salarial de la Ley Federal del Trabajo (LFT), unas son conforme a los salarios mínimos generales ideales y otras son conforme a las UMA, que sustituyeron al régimen de salario mínimo. Esto es, las faltas o incumplimientos anteriores al 2 de mayo de 2019 serán aplicadas en términos del salario mínimo, y las posteriores, en términos de las UMA.

Artículo 993. Al patrón que no cumpla las normas que determinan el porcentaje o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos se le impondrá una multa por el equivalente de 250 a 2 500 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Comentario

Esta sanción se funda en la violación al artículo 7 de esta ley.

En toda empresa debe haber un 90% de trabajadores mexicanos, por lo menos.

Los técnicos y profesionales deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en la especialidad que requiera la empresa; en este caso, el técnico extranjero y el patrón tienen la obligación de capacitar a tres trabajadores mexicanos.

Como se dijo en el comentario al artículo 992, la reforma sustituyó el *salario mínimo general* por la *Unidad de Medida y Actualización*.

Artículo 994

Anterior	Vigente
Se impondrá multa, por el equivalente a: I. De 50 a 250 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77; II. De 250 a 5 000 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero, relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; III. De 50 a 1 500 veces el salario mínimo general al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII; IV. De 250 a 5 000 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132;	Se impondrá multa, por el equivalente a: I. De 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77; II. De 250 a 5 000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el Capítulo VIII del Título Tercero, relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas; III. De 50 a 1 500 Unidades de Medida y Actualización al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII; IV. De 250 a 5 000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132;

V. De 250 a 5 000 veces el salario mínimo general, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo;

VI. De 250 a 5 000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores; y

VII. De 250 a 2 500 veces el salario mínimo general, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, IV, V, VI y VII, y 357 segundo párrafo.

V. De 250 a 5 000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo;

VI. De 250 a 5 000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores; así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;

VII. De 250 a 2 500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones ii, vi y vii de esta Ley. Asimismo, por incumplir con los requerimientos que le haga la Autoridad Registral y la Autoridad Conciliadora, y

VIII. De 50 a 100 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no comparezca a la audiencia de conciliación, en términos del artículo 684 E fracción IV de esta Ley.

Comentario

Estas violaciones se refieren concretamente en la fracción I:

1. Duración máxima de la jornada (artículo 61).
2. Descanso semanal (artículo 69).
3. Periodo vacacional de los trabajadores de planta (artículo 76), y de los trabajadores discontinuos y de temporada (artículo 77).

La fracción II sanciona el incumplimiento de la obligación del reparto de utilidades (artículo 123, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), y artículos 117 a 131 de la LFT.

La fracción III sanciona el incumplimiento de las obligaciones de hacer a cargo del patrón, como proporcionar un local seguro para guardar las herramientas y útiles de trabajo; expedir las constancias quincenales al trabajador del número de días trabajados y salario percibido; otorgar constancia de servicios; permitir el cumplimiento de las obligaciones ciudadanas y establecer las escuelas “Artículo 123”; efectuar los gastos indispensables para sostener los estudios técnicos, industriales o prácticos de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de este, y hacer las deducciones de las cuotas sindicales.

ESCUELAS “ARTÍCULO 123”, SOSTENIMIENTO DE LAS.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) emitió jurisprudencia contraria a la expuesta:

ESCUELAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

La fracción IV se refiere al incumplimiento de la obligación de capacitar al trabajador. (Véanse los artículos 153-A a 153-X.) La ley es muy rígida en esta exigencia, ya que duplica la multa si el patrón no subsana la anomalía.

La fracción V cae dentro de los supuestos en los que puede presentarse una sanción penal, ya que se refiere a las medidas de seguridad e higiene para evitar los riesgos profesionales.

La fracción VII tiene como supuestos de sanción los efectos que derivan de una obligación de no hacer del patrón.

El patrón debe abstenerse de coaccionar al trabajador para que le compre a él, o en un lugar determinado; de obligarlo a votar, afiliarse o retirarse del sindicato a que pertenezca o a algún partido político; de intervenir en el régimen interno del sindicato; de hacer o autorizar colectas o suscripciones dentro del trabajo o de impedir al trabajador que ejerza sus derechos.

Artículo 995. Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones xiv y xv, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2 500 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Comentario

Las mujeres y los menores están sujetos a un régimen laboral que toma en cuenta la distinta naturaleza de estos trabajadores.

Respecto de los menores, véanse el artículo 123, Apartado A, fracción III, de la CPEUM, y los artículos 22, 23 y 29 de la LFT; en relación con las mujeres, consúltese la fracción V, Apartado A, del artículo 123 constitucional.

Artículo 995 bis

Anterior	Vigente
Al patrón que infrinja lo dispuesto en el artículo 23, primer párrafo de esta Ley, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5 000 veces el salario mínimo general.	Al patrón que infrinja lo dispuesto en el artículo 23, primer párrafo de esta Ley, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5 000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Artículo 996

Anterior	Vigente
Al armador, naviero o fletador, se le impondrá multa por el equivalente a: I. De 50 a 500 veces el salario mínimo general, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204, fracción II, y 213, fracción II; y II. De 50 a 2 500 veces el salario mínimo general, al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX.	Al armador, naviero o fletador, se le impondrá multa por el equivalente a: I. De 50 a 500 veces la Unidad de Medida y Actualización, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204, fracción II, y 213, fracción II; y II. De 50 a 2 500 veces la Unidad de Medida y Actualización, al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX.

Comentario

El armador, naviero o fletador tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores alimentación sana, nutritiva y abundante cuando se les proporcionen alimentos a los pasajeros, o bien cuando naveguen por seis horas o más, o suspendan la navegación en lugares despoblados, o se nieguen a repatriar al trabajador o a trasladarlo al lugar convenido.

Artículo 997. Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo del campo y del trabajo a domicilio, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 2 500 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Comentario

Trabajador de campo es el que ejecuta trabajos propios y habituales de las explotaciones agrícolas, ganaderas, acuícolas, forestales o mixtas, al servicio de un patrón (artículos 279 a 284).

Trabajador a domicilio es el que ejecuta labores en forma habitual en su casa o en un local, y sin vigilancia, para un patrón (artículos 311 a 330).

Artículo 998

Anterior	Vigente
Al patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela	Al patrón que no facilite al trabajador del hogar que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela

<i>primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 250 veces el salario mínimo general.</i>	<i>primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 250 veces la Unidad de Medida y Actualización.</i>

Comentario

Debe tenerse cuidado de no confundir al trabajador a domicilio con el trabajador del hogar: el primero trabaja en su casa, el segundo en la casa del patrón.

Trabajador del hogar es el que realiza trabajos de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia (artículos 331 a 343).

Artículo 999. Al patrón que viole las normas protectoras del trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos semejantes, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 2 500 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Comentario

El régimen de estos trabajadores es distinto del trabajo en el hogar, aunque algunas veces su labor sea similar, como ocurre con el trabajo de recamarera de hotel: es igual al de la recamarera del hogar, pero la regulación es diferente.

Artículo 1000. El incumplimiento de las normas relativas a la remuneración de los trabajos, duración de la jornada y descansos, contenidas en un contrato Ley, o en un contrato colectivo de trabajo, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 5 000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Comentario

La sanción es severa, debido a que el patrón causa un gran daño al trabajador si no cumple con las condiciones fundamentales del contrato, como la jornada, el salario y el descanso.

Esta sanción solo se aplicará cuando se trate de una violación al contrato-ley o al contrato colectivo.

Artículo 1001. Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 500 veces la Unidad de Medida y Actualización.

SANCIONES DISCIPLINARIAS, REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO QUE LOS ESTABLEZCA, NECESARIO PARA QUE PUEDAN APLICARSE LAS.

Artículo 1002

Anterior	Vigente
<i>Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5 000 veces el salario mínimo general.</i>	<i>Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Título o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 50 a 5 000 veces la Unidad de Medida y Actualización.</i>

Comentario

Con este precepto se abre la posibilidad de aplicar, a cualquier infracción o violación determinada por un ordenamiento distinto al laboral, la sanción administrativa consistente en la multa que fija esta ley, que para el patrón va de 50 a 5,000 veces la UMA (ya no el salario mínimo general); para el trabajador, la multa máxima será el equivalente a un día de trabajo.

Artículo 1003

Anterior	Vigente
Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del Trabajo las violaciones a las normas del trabajo. Los Presidentes de las Juntas Especiales y los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.	Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del Trabajo las violaciones a las normas del trabajo. El Tribunal y los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.

Comentario

Independientemente de la rescisión del contrato, procede la denuncia ante el Ministerio Público, a fin de que este ejercite la acción penal correspondiente.

Este artículo es la frontera entre la responsabilidad administrativa, en donde el sujeto infractor de la ley solo tendrá que pagar una multa, y el campo penal, en el que, además de la sanción pecuniaria, se impone una sanción corporal, por privar de la libertad al infractor.

Artículo 1004

Anterior	Vigente
Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes: I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 800 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 1 600 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 3 200 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.	Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes: I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 800 veces la Unidad de Medida y Actualización, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 1 600 veces la Unidad de Medida y Actualización, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de treinta veces la Unidad de Medida y Actualización, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 3 200 veces la Unidad de Medida y Actualización, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.

Comentario

En virtud de la reforma de 2012, se aumentaron las penas corporales y las multas en los supuestos de falta de pago de salario previstos por este artículo.

DELITOS LABORALES, VIOLACIÓN AL ARTÍCULO 891, FRACCIÓN III DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo 1004-A. Al patrón que no permita la inspección y vigilancia que las autoridades del trabajo practiquen en su establecimiento, se le aplicará una multa de 250 a 5 000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Artículo 1004-B. El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2 500 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5 000 veces la Unidad de Medida y Actualización.

Comentario

En los casos anteriores, se sustituyó *el salario mínimo general* por *la Unidad de Medida y Actualización*.

Artículo 1005

Anterior	Vigente
Al Procurador de la Defensa del Trabajo o al apoderado o representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de 125 a 1 250 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en los casos siguientes: <i>I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y</i> <i>II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.</i>	Al Procurador de la Defensa del Trabajo, al Defensor Público o al representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de 125 a 1 250 veces la Unidad de Medida y Actualización en los casos siguientes: <i>I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y</i> <i>II. Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses.</i> <i>Por lo que corresponde a servidores públicos, las conductas previstas en este artículo serán consideradas como faltas administrativas graves en términos de lo dispuesto por el capítulo ii del Título Tercero de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.</i> <i>En todos los casos, cuando exista la presunción de actos irregulares, las Autoridades del Trabajo o los Tribunales de manera inmediata deberán hacerlo del conocimiento de las autoridades competentes para que éstas procedan conforme a sus atribuciones y facultades.</i>

Comentario

Se trata de evitar la irresponsabilidad y el descuido de los funcionarios públicos en los asuntos a su cargo, ya que, en el primer supuesto, se retrasa la impartición de justicia, y en el segundo puede caducar el derecho.

Artículo 1006

Anterior	Vigente
A todo el que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años y multa de 125 a 1 900 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana.	A todo el que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de 125 a 1 900 Unidades de Medida y Actualización. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana.

Comentario

Este artículo sanciona dos delitos: el de falsificación de documentos (artículos 243 a 246 del Código Penal Federal, CPF) y el de falsedad en declaraciones judiciales y en informes dados a una autoridad (artículos 247 a 248 bis del mismo ordenamiento).

El artículo conserva la pena de seis meses a cuatro años a quien presente documentos o testigos falsos; sin embargo, aumenta la multa: de 125 a 1,900 veces la UMA. Nótese que a los trabajadores no se les puede imponer una multa mayor al equivalente a un día de salario, conforme al artículo 21 constitucional. ¿Esto es equitativo y beneficioso?

Artículo 1007. Las penas consignadas en el artículo anterior, se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad que por daños y perjuicios le resultaren al apoderado o representante.

Comentario

Independientemente de la multa y la privación de libertad, el responsable deberá cubrir el *damnum emergens* (el daño que causó) y el *lucrum cesans* (lo que el lesionado deja de percibir).

Artículo 1008

Anterior	Vigente
Las sanciones administrativas de que trata este Capítulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.	Las sanciones administrativas de que trata este Título serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.

Comentario

Hay una delegación de funciones que, de no ajustarse a derecho, dará lugar a la nulidad de actuaciones.

Artículo 1009. La autoridad, después de oír al interesado, impondrá la sanción correspondiente.

Comentario

Mediante este precepto se respeta y cumple la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional.

Artículo 1010. Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes.

Comentario

Esto implica la remisión a otras leyes, para que sean ellas las que señalen al funcionario ejecutor competente.

Mediante este precepto se respeta y cumple la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 constitucional.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo 1. Esta Ley entrará en vigor el día 1 de mayo de 1970, con excepción de los artículos 71 y 87 que entrarán en vigor el día 1 de julio de 1970, y el artículo 80 que entrará en vigor el día 1 de septiembre de 1970.

Artículo 2. Se abroga la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, con las modalidades a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 3. Los contratos de trabajo individuales o colectivos que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, inferiores a los que les concede esta Ley, no producirán en lo sucesivo efecto legal, entendiéndose substituidas las cláusulas respectivas por las que establece esta Ley.

Los contratos de trabajo individuales o colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que esta Ley les concede, continuarán surtiendo efectos.

Artículo 4. En la aplicación del artículo 159, en relación con el 132, fracción XV, los contratos colectivos que contengan sistemas de capacitación profesional que ya estén funcionando en la fecha de publicación de la presente Ley, y en los que establezcan requisitos de examen o la comprobación práctica de la aptitud y de la posesión de los conocimientos adecuados a fin de que los trabajadores puedan ascender en los casos de vacantes o puestos de nueva creación de conformidad con la antigüedad que les corresponda, podrán continuar aplicándose.

Artículo 5. Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

I. Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;

II. Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;

III. Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;

IV. Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162; y

V. Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley.

Artículo 6. Las guarderías infantiles instaladas en las empresas o establecimientos continuarán funcionando hasta que el Instituto Mexicano del Seguro Social se haga cargo de ellas.

Artículo 7. No podrá procederse a la revisión de la Resolución de 13 de diciembre de 1963 dictada por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, sino hasta que se cumplan diez años contados a partir de la fecha citada.

Artículo 8. Cuando se trate de empresas inscritas en el Instituto Mexicano del Seguro Social, las obligaciones consignadas en el artículo 504 quedarán a cargo de las empresas, en la medida en que no esté obligado el Instituto a prestarlas de conformidad con su Ley.

Artículo 9. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados y Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, reorganizarán las Juntas de Conciliación Permanentes y las de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones de esta Ley, dentro de un término de tres meses, contado a partir de la fecha de su vigencia.

Artículo 10. Las mismas autoridades a que se refiere el artículo anterior reorganizarán las restantes autoridades del trabajo, de conformidad con las disposiciones de esta Ley, dentro del mismo término de tres meses.

Artículo 11. No se exigirán los requisitos señalados en los artículos 626, fracción II; 627, fracción II; 628, fracciones II y III, y 629 del Título Doce, al personal jurídico que señala el artículo 625, que tenga la categoría de base y que al momento de entrar en vigor esta Ley preste sus servicios en las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 12. Los juicios pendientes ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje continuarán tramitándose de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, entre tanto se efectúa la reorganización a que se refiere el artículo 9 transitorio. Efectuada la reorganización, los juicios se tramitarán de conformidad con las disposiciones de esta Ley; la Junta hará saber a las partes el momento en que la tramitación quedará sometida a los procedimientos establecidos en esta Ley.

En los juicios pendientes ante las Juntas de Conciliación, se recibirán las pruebas que hubiesen ofrecido las partes y se remitirá el expediente a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje continuarán conociendo de los negocios a que se refiere el artículo 600, fracción IV, de que ya conozcan.

Artículo 13. Se faculta a las Comisiones Regionales y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para que establezcan el incremento de los salarios mínimos generales, del campo y profesionales vigentes.

Para efectuar la nivelación de los salarios mínimos a que se refiere el párrafo anterior, se observará el siguiente procedimiento:

I. Dentro de los tres días siguientes a la entrada en vigor de este decreto, las comisiones regionales de los Salarios Mínimos dictarán resolución estableciendo el incremento de los salarios mínimos.

II. Los presidentes de las comisiones regionales bajo su responsabilidad, comunicarán a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las correspondientes resoluciones dentro de las 24 horas siguientes a la fecha de haberse dictado.

III. El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos convocará al Consejo de Representantes y someterá al mismo el dictamen pertinente para que dentro de los tres días siguientes a la recepción de las comunicaciones a las que se refiere la fracción anterior, dicten resolución confirmando o modificando las que hubieren dictado las comisiones regionales, debiendo fijar el incremento que deba aplicarse a los salarios mínimos vigentes, para que en forma obligatoria se modifiquen tomando en cuenta lo dispuesto en la resolución expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de fecha 19 de marzo de 1982.

IV. El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos enviará al Diario Oficial de la Federación, para su publicación, la resolución del Consejo de Representantes que contenga los salarios mínimos que correspondan al aumento establecido.

México, D. F., 2 de diciembre de 1969. Luis L. León Uranga, S. P. Joaquín Gamboa Pascoe, D. P. Arturo Moguel Esponda, S. S. Alberto Briseño Ruiz, D. S. Rúbricas.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la ciudad de México, Distrito Federal, a los veintitrés días del mes de diciembre de mil novecientos sesenta y nueve. Gustavo Díaz Ordaz. Rúbrica. El Secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco. Rúbrica. El Subsecretario de Gobernación, Encargado del Despacho, Mario Moya Palencia. Rúbrica. El Secretario de Relaciones Exteriores, Antonio Carrillo Flores. Rúbrica. El Secretario de la Defensa Nacional, Marcelino García Barragán. Rúbrica. El Secretario de Marina, Antonio Vázquez del Mercado. Rúbrica. El Secretario de Hacienda y Crédito Público, Antonio Ortiz Mena. Rúbrica. El Secretario del Patrimonio Nacional, Manuel Franco López. Rúbrica. El Secretario de Industria y Comercio, Octaviano Campos Salas. Rúbrica. El Secretario de Agricultura y Ganadería, Juan Gil Preciado. Rúbrica. El Secretario de Comunicaciones y Transportes, José Antonio Padilla Segura. Rúbrica. El Secretario de Obras Públicas, Gilberto Valenzuela. Rúbrica. El Secretario de Recursos Hidráulicos, José Hernández Terán. Rúbrica. El Secretario de Educación Pública, Agustín Yáñez. Rúbrica. El Secretario de Salubridad y Asistencia, Salvador Aceves Parra. Rúbrica. El Secretario de la Presidencia, Emilio Martínez Manautou. Rúbrica. El Jefe del Departamento de Asuntos Agrarios y Colonización, Norberto Aguirre Palancares. Rúbrica. El Jefe del Departamento de Turismo, Agustín Salvat. Rúbrica. El Jefe del Departamento del Distrito Federal, Alfonso Corona del Rosal. Rúbrica.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS DE DECRETOS DE REFORMA

DECRETO por el que se reforman diversos ordenamientos legales

(Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de enero de 1998)

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforman los artículos 20 y 32, fracción I, y se adiciona la fracción I BIS al artículo 47 de la Ley del Servicio Exterior Mexicano; se reforman los artículos 4, fracción I, 117, 161, primer párrafo, y 173, segundo párrafo, y se adicionan el artículo 148 BIS al capítulo denominado "Del Reclutamiento", y un inciso F) a la fracción II del artículo 170 de la Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanas; se reforma el artículo 57 y se adiciona un inciso E) a la fracción I del artículo 105 de la Ley Orgánica de la Armada de México; se reforma el artículo 4, fracción I, del Código de Justicia Militar; se adiciona el artículo 5 BIS a la Ley del Servicio Militar; se reforman los artículos 106 y 108 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; 4, primer párrafo, de la Ley Orgánica del Tribunal Fiscal de la Federación; 9, fracción I, de la Ley para el Tratamiento de Menores Infractores para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal; 20, inciso a), 22 y 23, en sus respectivas fracciones I, de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República; 19, 34 y 35, en sus respectivas fracciones I, de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal; 76, 91, 103, 114 y 120, en sus respectivos incisos a), del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales; 22 y 50, en sus respectivos primeros párrafos, de la Ley de Navegación; 7, primer párrafo y se le adiciona un segundo párrafo, se reforman los artículos 38 y 40, primer párrafo, de la Ley de Aviación Civil; 189, 216 y 612, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo; 267 de la Ley del Seguro Social; 156, fracción I, y 166, segundo párrafo, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; 28, primer párrafo, 50, fracción IV, y se deroga la fracción III del artículo 51 de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas; se reforman los artículos 21, fracción I, de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, 51 de la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en Materia Nuclear; 9, fracción I, de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos; 8, fracción I, de la Ley Federal de Correduría Pública; 6, segundo párrafo, de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Antropología e Historia; 32, fracciones I a III, de la Ley de Inversión Extranjera; 14, fracción I, de la Ley General que establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública; 5, fracción I, de la Ley de la Comisión Reguladora de Energía; 10, fracción I y 14, fracción I de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro; 12, fracción I, de la Ley Orgánica de los Tribunales Agrarios; 39, fracción I, de la Ley del Banco de México; 26, fracción I, de la Ley Federal de Competencia Económica; 121, fracción I, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional; y 15, fracción I y último párrafo de la Ley de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, para quedar como sigue:...

ÚNICO- El presente Decreto entrará en vigor el 20 de marzo de 1998.

México, D.F., a 12 de diciembre de 1997. Sen. Heladio Ramírez López, Presidente. Dip. Luis Meneses Murillo, Presidente. Sen. José Antonio Valdivia, Secretario. Dip. Jaime Castro López, Secretario. Rúbricas.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los treinta días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y siete. Ernesto Zedillo Ponce de León. Rúbrica. El Secretario de Gobernación, Emilio Chuayffet Chemor. Rúbrica.

DECRETO por el que se reforma el artículo 74 de la ley federal del trabajo

(Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de enero de 2006)

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforma el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:...

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ARTÍCULO SEGUNDO. Por la conmemoración en el año 2006 del natalicio de Don Benito Juárez García, Benemérito de las Américas, la fracción III, tendrá vigencia a partir del año 2007.

México, D.F., a 15 de diciembre de 2005. Dip. Heliodoro Díaz Escárraga, Presidente. Sen. Enrique Jackson Ramírez, Presidente. Dip. Patricia Garduño Morales, Secretaria. Sen. Micaela Aguilar González, Secretaria. Rúbricas.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los dieciséis días del mes de enero de dos mil seis. Vicente Fox Quesada. Rúbrica. El Secretario de Gobernación, Carlos María Abascal Carranza. Rúbrica.

DECRETO por el que se reforman diversas Leyes Federales, con el objeto de actualizar todos aquellos artículos que hacen referencia a las Secretarías de Estado cuya denominación fue modificada y al Gobierno del Distrito Federal en lo conducente; así como eliminar la mención de los departamentos administrativos que ya no tienen vigencia.

(Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de abril de 2012)

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO OCTAVO. Se reforman los artículos 126, fracción VI; 407; 409; 411, primer párrafo; 415, fracción I; 419, fracciones II y IV; 512-E; 531; 539-A, segundo párrafo; 549, fracción III; 622; 623; 625, segundo párrafo; 633; 637, fracción II; 650; 656; 660, fracciones V y IX; 661; 663; 668; 669, fracción II; 670; 674, fracción I; 709, fracción I, inciso b); 845, fracción II, inciso b), y 1008; de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:...

TRANSITORIOS

Primero. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. A partir de la fecha en que entre en vigor este Decreto, se dejan sin efecto las disposiciones que contravengan o se opongan al mismo.

México, D.F., a 21 de febrero de 2012. Dip. Guadalupe Acosta Naranjo, Presidente. Sen. José González Morfín, Presidente. Dip. Laura Arizmendi Campos, Secretaria. Sen. Renán Cleominio Zoreda Novelo, Secretario. Rúbricas.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a treinta de marzo de dos mil doce. Felipe de Jesús Calderón Hinojosa. Rúbrica. El Secretario de Gobernación, Alejandro Alfonso Poiré Romero. Rúbrica.

DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

(Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012)

Artículo Único. Se REFORMAN los artículos 2; 3; 4, fracción I, inciso a); 5, fracción VII; 25, fracciones I, II y IV; 28; 35; 43, primer párrafo, y fracción II; 47, fracciones II, VIII, y segundo, tercer y cuarto párrafos; 48; 50, fracción III; 51, fracción II; 56; 97, fracción IV; 103 Bis; 110, fracciones V y VII; 121, fracción II; 132, fracciones XVI, XVII, XVIII y XXVI; 133, primer párrafo y fracciones I y V; 134, fracción II; la denominación del Capítulo III Bis del Título Cuarto, para quedar como "De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores"; 153-A; 153-B; 153-C; 153-D; 153-E; 153-F; 153-G; 153-H; 153-I; 153-J; 153-K; 153-L; 153-N; 153-Q; 153-S; 153-U; 153-V, primer párrafo; 154, primer párrafo; 157; 159; 168; 170, fracciones II y IV; 173; 174; 175; 176; 279, primer párrafo; 280; 282; 283, fracciones II y actuales IV, V, VI y VII; 284, fracción III; 285; 311, actual segundo párrafo; 333; 336; 337, fracción II; 353-A, fracción II; 353-S; 366, fracción III y último párrafo; 371, fracciones IX y XII; 373; 427, fracción VI; 429, fracciones I y III; 430; 435, fracciones I y II; 439; 476; 490, fracción I; 502; 503, fracciones I, II, III y IV; 504, fracción V; 512-A; 512-B, párrafos primero y segundo; 512-C, primer párrafo; 512-D, primer párrafo; 512-F, primer párrafo; 513, primer párrafo; 514; 515; 521, fracción I; 523, fracción V; 527, fracciones I y II, numeral 2; 529, fracciones II, III y V; 532, fracción IV; 533; la denominación del Capítulo IV del Título Once, para quedar como "Del Servicio Nacional del Empleo"; 537; 538; 539, fracciones I, incisos b), c), d), e), f) y h), II, incisos a), d) y f), III, incisos b), c), d) y h); 539-A, primer y tercer párrafos; 539-B; 541, fracción VI; 546, fracciones II y V; 552, fracción IV; 555, fracción III; 556, fracción II; 560, fracción III; 604; 605, segundo párrafo; 606, primer párrafo; 607; 610, primer párrafo y actuales fracciones IV y V; 612; 614, primer párrafo y fracción I; 615, primer párrafo y fracciones II, III, IV, VI y VII; 617, primer párrafo y fracción VII; 618, fracción II; 619, fracciones I y II; 620, fracciones I, II, inciso a), párrafo tercero, y III; 624; 625, primer párrafo; 626, actuales fracciones II, III y IV; 627, actuales fracciones II, III y IV; 628, fracciones II, III, IV y V; 629; 630; 631; 632; 634; 637, fracciones I y II; 642, actual fracción IV; 643, fracciones I, III y IV; 644, primer párrafo y fracciones I y II; 645, actual fracción IV; 646; 648; 664, primer párrafo; 685, primer párrafo; 688; la denominación del Capítulo II del Título Catorce, para quedar como "De la Capacidad, Personalidad y Legitimación"; 689; 691; 692, fracciones II y IV; 693; 698, segundo párrafo; 700, fracción II, incisos a), b) y c); 701; 705, fracciones I, II y III; 711; 724; 727; 729, primer párrafo y fracción II; 731, fracción I; 734; 737; 739, segundo párrafo; 740; 742, fracción XI; 743, fracciones II y IV; 753; 763; 772; 773; 776, fracción VIII; 783; 784, fracciones V, VI, VIII, IX y XIV; 785; 786; 790, fracción III; 793; 802, segundo párrafo; 804, fracción IV y último párrafo; 808; 813, fracciones I, II, y IV; 814; 815, fracciones II, IV,

VI y VII; 816; 817; 823; 824; 825, fracciones III y IV; 828; 839; 840, fracciones III, IV y VI; 841; 850; 853; 856, primer párrafo; 857, fracción II; 861, primer párrafo y fracciones II, III y IV; 863; 873; 875, primer y segundo párrafos; 876, fracciones I, II y V; 878, fracciones I, II, V, VII y VIII; 879, primer párrafo; 880, primer párrafo y fracciones II y IV; 883; 884, fracciones I, II, III y actual IV; 885, el primer párrafo; 886; 888, primer párrafo y fracción I; 891; 939; 940; 945, primer párrafo; 947, fracción IV; 949; 960; 962; 965, fracción II y último párrafo; 966, fracción II; 968; apartado A, fracciones I y III, y apartado B, fracciones I, II y III; 969, fracciones I y III; 970; 977, primer párrafo; 979, primer párrafo; 985, primer párrafo; 987; 991, primer párrafo; 992; 993; 994; 995; 996; 997; 998; 999; 1000; 1001; 1002; 1003, segundo párrafo; 1004, fracciones I, II y III; 1005, primer párrafo y 1006; **se ADICIONAN** los artículos 3 Bis; 15-A; 15-B; 15-C; 15-D; 22 Bis; 28-A, 28-B; 39-A; 39-B; 39-C; 39-D; 39-E; 39-F; 42, con una fracción VIII; 42 Bis; 43, con una fracción V; 47, con una fracción XIV Bis y un penúltimo párrafo; 51, con una fracción IX, pasando la actual fracción IX a ser fracción X; 56 Bis; 83, con un segundo párrafo, pasando el anterior segundo párrafo a ser tercero; 101, con un segundo párrafo; 121, con un segundo párrafo a la fracción IV; 127, con una fracción IV Bis; 132, con las fracciones XVI Bis; XIX Bis, XXIII Bis; XXVI Bis y XXVII Bis; 133, con las fracciones XII, XIII, XIV y XV; 135, con una fracción XI; 153-F Bis; 170, con una fracción II Bis; 175 Bis; 279, con un último párrafo; 279 Bis; 279 Ter; 283, con las fracciones IV, IX, X, XI, XII y XIII; 311, con un segundo párrafo, pasando el anterior segundo párrafo a ser tercero; un Capítulo XIII Bis denominado "De los Trabajos en Minas", al Título Sexto, que comprende los artículos 343-A, 343-B, 343-C, 343-D y 343-E; 357, con un segundo párrafo; 364 Bis, 365 Bis, 377, con un último párrafo; 391 Bis; 424 Bis; 427, con una fracción VII; 429, con una fracción IV; 432, con un tercer párrafo; 475 Bis; 504, con un último párrafo a la fracción V; 512-D Bis; 512-D Ter; 512-G; 525 Bis; 527, fracción I, con un numeral 22; 530 Bis; 533 Bis; 539, con las fracciones V y VI; 539-A, con un párrafo cuarto, pasando el anterior párrafo cuarto a ser quinto; 541, con una fracción VI Bis; 605, con un tercer y cuarto párrafos; 605 Bis; 610, con una fracción II, recorriéndose las subsecuentes; 617, con las fracciones VIII y IX, pasando la actual fracción VIII a ser X; 618, con una fracción VIII, pasando la actual fracción VIII a ser IX; 623, con un primer párrafo, pasando el anterior primer párrafo a ser segundo; 626, con una fracción II, recorriéndose las subsecuentes; 627, con una fracción III, recorriéndose las subsecuentes; 627-A; 627-B; 627-C; 641-A; 642, con las fracciones IV, V y VI, pasando las actuales fracciones IV y V a ser VII y VIII; 643, con una fracción V, pasando la actual fracción V a ser VI; 645, con una fracción II, recorriéndose las subsecuentes, y un inciso d) a la actual fracción IV; 690, con un segundo párrafo; 739, con un tercer y cuarto párrafos; 771, con un segundo párrafo; 774 Bis; 784, con un último párrafo; 815, con las fracciones X y XI; 826 Bis; una Sección Novena, denominada "De los Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia", al Capítulo XII, del Título Catorce, que comprende los artículos 836-A, 836-B, 836-C y 836-D; 884, con una fracción IV; pasando la actual IV a ser V; 885, con un segundo párrafo; una Sección Primera, al Capítulo XVIII del Título Catorce, denominada "Conflictos Individuales de Seguridad Social", que comprende los artículos 899-A al 899-G; 985, con una fracción III; 995 Bis; 1004-A; 1004-B y 1004-C; y **se DEROGAN** los artículos 153-O; 153-P; 153-R; 153-V, cuarto párrafo; 395, segundo párrafo; 512-D, segundo y tercer párrafos; 523, fracción IX; 525; 539, fracción III, incisos a) y e); los Capítulos X y XI del Título Once, que comprenden los artículos 591 al 603; 614, fracción V; 616, fracción II; 700, fracción I; 765; el Capítulo XVI del Título Catorce, que comprende los artículos 865 al 869; 876, fracción IV; 875, primer párrafo, inciso c); 877; 882; 991, segundo párrafo; 1004, último párrafo de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:...

TRANSITORIOS

Primero. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Los patrones contarán con treinta y seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para realizar las adecuaciones a las instalaciones de los centros de trabajo, a fin de facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

Asimismo, los patrones contarán con doce meses a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para proceder a realizar los trámites conducentes para afiliar el centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores.

Comentario

Los patrones tienen un plazo que vence el 30 de noviembre de 2015 para cumplir con esta obligación en materia de adecuaciones para actividades de personas con discapacidad. También tienen un plazo que vence el 30 de noviembre de 2013 para afiliar a sus trabajadores al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot).

Tercero. El Titular del Ejecutivo Federal, los Gobernadores de los Estados, así como el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias, contarán con un plazo de seis meses, para adecuar los ordenamientos reglamentarios que correspondan, a las disposiciones contenidas en este Decreto.

Comentario

El Presidente de la República, los gobernadores y el Jefe de Gobierno tienen un plazo que vence el 31 de mayo de 2013 para adecuar los ordenamientos reglamentarios correspondientes a este decreto.

Cuarto. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá expedir las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de incapacidades permanentes resultantes de los riesgos de trabajo, en un término de seis meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, en tanto se seguirán aplicando las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 que se reforman.

Comentario

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) debe expedir tablas de enfermedad de trabajo y de evaluación de incapacidades permanentes a más tardar el 31 de mayo de 2013.

Veamos si cumple con la garantía de audiencia previa.

Quinto. Las Entidades Federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, contarán con un plazo de hasta tres años para transformar las Juntas de Conciliación en Juntas de Conciliación y Arbitraje Local, a cuyo efecto deberán incluir dentro de sus presupuestos correspondientes, los recursos económicos suficientes para garantizar la implementación, funcionamiento y operación. Estos presupuestos deberán ser analizados y aprobados, en su caso, por el Poder Legislativo correspondiente.

Sexto. Las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje deberán adoptar el servicio profesional de carrera a que se refiere el artículo 525 Bis de la Ley, acorde a su régimen jurídico a partir del día primero del mes de enero del año 2014.

Séptimo. Los Presidentes de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje establecerán los lineamientos para el sistema de formación, capacitación y actualización jurídica del personal de su respectiva Junta dentro de los seis meses siguientes a que entren en vigor las presentes reformas.

Octavo. El Servicio Público de Conciliación deberá quedar integrado a más tardar para el ejercicio presupuestal siguiente a aquél en que entren en vigor las presentes reformas.

Noveno. Los Procuradores Auxiliares de la Defensa del Trabajo que no cuenten con el título y la cédula profesionales a que se refiere el artículo 533 contarán con un término de cinco años para obtenerlo, contado a partir de que entren en vigor las presentes reformas.

Los Inspectores de Trabajo que no cuenten con el certificado de educación media superior o su equivalente a que se refiere el artículo 546, fracción II, contarán con un término de tres años para obtenerlo, a partir de que entren en vigor las presentes reformas.

El personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que no cuente con el título y la cédula profesionales a que se refieren los artículos 626, fracción II; 627, fracción II; 627-B, fracción II; 628, fracción II y 629 contarán con un término de cinco años para obtenerlo, contado a partir de que entren en vigor las presentes reformas.

Décimo. Las retribuciones a que se refiere el artículo 631 entrarán en vigor a partir del próximo Presupuesto de Egresos de la Federación y de las entidades federativas.

Décimo primero. Los juicios iniciados con las disposiciones anteriores a la presente reforma deberán concluirse de conformidad con ellas.

Décimo segundo. La supresión de las Juntas de Conciliación Permanentes surtirá efectos a los noventa días naturales posteriores a aquél en que entre en vigor el presente Decreto.

Las autoridades competentes deberán realizar las acciones conducentes para que los asuntos que estuvieren en trámite, se atiendan por las Juntas de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Las autoridades competentes deberán adoptar las medidas administrativas correspondientes respecto al personal de las Juntas de Conciliación permanentes que se extinguen.

Décimo tercero. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje deberá establecer el registro de peritos médicos en materia de medicina del trabajo a que se refiere el artículo 899-G de este Decreto, dentro de los treinta días siguientes a la entrada en vigor del mismo.

Los peritos médicos en materia de medicina del trabajo contarán con un periodo de seis meses, a partir de que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje establezca el registro a que se refiere el párrafo anterior, para obtener el registro correspondiente; vencido el plazo señalado, la Junta no recibirá los peritajes que emitan peritos que carezcan de registro.

Décimo cuarto. Las erogaciones que se generen con motivo de la entrada en vigor del presente Decreto, se realizarán con cargo al presupuesto de egresos aprobado, por lo que no se requerirán recursos adicionales en el presente ejercicio fiscal, ni se incrementará el presupuesto regularizable.

México, D.F., a 13 de noviembre de 2012. Dip. Jesús Murillo Karam, Presidente. Sen. Ernesto Javier Cordero Arroyo, Presidente. Dip. Javier Orozco Gómez, Secretario. Sen. Lilia Guadalupe Merodio Reza, Secretaria. Rúbricas.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a veintinueve de noviembre de dos mil doce. Felipe de Jesús Calderón Hinojosa. Rúbrica. El Secretario de Gobernación, Alejandro Alfonso Poiré Romero. Rúbrica.

DECRETO por el que se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo de menores.

Artículo Único. Se reforman los artículos 5, fracciones I y IV; 22; 22 Bis; 23; 174; 175, primer, segundo y tercer párrafos y fracción IV; 175 Bis, primer párrafo e inciso c); 176; 178; 179, 180, primer párrafo y fracción II; 191, 267; 362; 372, primer párrafo; 988, primer párrafo y 995 Bis; y se derogan las fracciones I y II del artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:...

TRANSITORIO

Único. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

México, D.F., a 30 de abril de 2015. Dip. Julio César Moreno Rivera, Presidente. Sen. Miguel Barbosa Huerta, Presidente. Dip. Luis Antonio González Roldán, Secretario. Sen. Lilia Guadalupe Merodio Reza, Secretaria. Rúbricas."

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a nueve de junio de dos mil quince. Enrique Peña Nieto. Rúbrica. El Secretario de Gobernación, Miguel Ángel Osorio Chong. Rúbrica.

DECRETO por el que se reforma el artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo.

(Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2018)

Artículo Único. Se reforma el artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:...

TRANSITORIO

Único. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Ciudad de México, a 24 de abril de 2018. Sen. Ernesto Cordero Arroyo, Presidente. Dip. Edgar Romo García, Presidente. Sen. Itzel Sarahí Ríos de la Mora, Secretaria. Dip. Verónica Bermúdez Torres, Secretaria. Rúbricas.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a veinticinco de mayo de dos mil dieciocho. Enrique Peña Nieto. Rúbrica. El Secretario de Gobernación, Dr. Jesús Alfonso Navarrete Prada. Rúbrica.

DECRETO por el que se expide la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas, y se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito; de la Ley de Instituciones de Crédito y de la Ley Agraria.

(Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de junio de 2018)

ARTÍCULO SEGUNDO. Se **reformen** los artículos 474, primer párrafo; 500, primer párrafo; 501, primer párrafo; 502 y 503, párrafo primero y fracciones I y II; se **adicionan** los artículos 132, con una fracción XXIX; 133, con una fracción XVI; 141, con un segundo párrafo a la fracción I, y un segundo párrafo a la fracción III, recorriéndose en su orden el actual segundo párrafo de esta última fracción para quedar como párrafo tercero, y 477, con una fracción V de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:...

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. El titular del Ejecutivo Federal, los gobernadores de los estados, así como el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, en el ámbito de sus respectivas competencias, contarán con un plazo de seis meses para adecuar los ordenamientos jurídicos y reglamentarios que correspondan, a efecto de cumplir y armonizarlos con las disposiciones contenidas en el presente Decreto.

TERCERO. Las autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y demás instituciones de Seguridad Social, deberán realizar las adecuaciones correspondientes a su normatividad interna durante los siguientes seis meses, contados a partir de la expedición del presente Decreto.

Ciudad de México, a 26 de abril de 2018. Sen. Ernesto Cordero Arroyo, Presidente. Dip. Edgar Romo García, Presidente. Sen. Juan Gerardo Flores Ramírez, Secretario. Dip. Ernestina Godoy Ramos, Secretaria. Rúbricas.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a trece de junio de dos mil dieciocho. Enrique Peña Nieto. Rúbrica. El Secretario de Gobernación, Dr. Jesús Alfonso Navarrete Prada. Rúbrica.

DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva.

(Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 1 de mayo de 2019)

El art. 1 transitorio previó como regla general que las disposiciones reformadas entraran en vigor el 2 de mayo de 2019. A su vez, los párrafos segundo y tercero del art. 8 transitorio dispusieron que las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Procuraduría de la Defensa del Trabajo continuaran conociendo los procedimientos individuales, registrales y colectivos, conforme a la legislación anterior a la reforma, hasta que entren en funciones los tribunales de trabajo y los Centros de Conciliación. (Véanse los comentarios al art. 7 transitorio y al último párrafo del 8 transitorio.)

ARTÍCULO PRIMERO. SE REFORMAN el párrafo primero y cuarto del artículo 3; el inciso a) de la fracción I del artículo 4; las fracciones III y VI del artículo 5; el segundo párrafo del artículo 22; la fracción III y V del artículo 28; el párrafo segundo del artículo 33; la fracción VI del artículo 42; los párrafos tercero y quinto del artículo 47; los párrafos primero, tercero y quinto del artículo 48; la fracción II y IV del artículo 49; el párrafo primero del artículo 57; el párrafo primero del artículo 75; el artículo 114; el párrafo segundo de la fracción IV del artículo 121; la fracción VI del artículo 127; la fracción XXVI del artículo 132; la fracción IV del artículo 133; el artículo 146; el artículo 152; el artículo 153; los párrafos primero y segundo del artículo 153-K; el párrafo primero del artículo 153-Q; el artículo 153-L; el artículo 153-N; el artículo 153-X; el artículo 157; el párrafo segundo del artículo 158; la fracción II del artículo 163; el artículo 164; el párrafo primero del artículo 176; el párrafo primero del artículo 207; el artículo 210; el párrafo primero del artículo 211; el artículo 245; la fracción II del artículo 273; el párrafo segundo del artículo 277; el párrafo primero del artículo 278; la fracción II del artículo 283; la denominación del capítulo XIII "Trabajadores del hogar"; el artículo 331; el párrafo primero del artículo 332; el artículo 333; el artículo 334; el artículo 336; las fracciones I y III del artículo 337; la fracción I del artículo 338; el párrafo primero del artículo 340; el artículo 342; las fracciones I y II del artículo 343-E; el artículo 353-O; el párrafo segundo del artículo 353-R; el párrafo primero del artículo 357; el párrafo primero del artículo 358; el artículo 364; el artículo 364 Bis; los párrafos primero y segundo, y las fracciones II y III del artículo 365; los párrafos primero y segundo del artículo 365 Bis; actuales párrafos primero y segundo del artículo 366, el artículo 368; los párrafos primero y segundo del artículo 369; las fracciones IX, X y XIII del artículo 371; los párrafos primero, actuales segundo, tercero, cuarto y quinto del artículo 373; el párrafo primero del artículo 374; el párrafo segundo del artículo 376; la fracción II y el párrafo segundo del artículo 377; el primer párrafo del artículo 384; los párrafos primero y segundo del artículo 387; la fracción I y III del artículo 388; el artículo 389; el párrafo primero del artículo 390; el artículo 391 Bis; artículo 392; el artículo 395; el párrafo primero del artículo 399; el párrafo segundo del artículo 399 Bis; la fracción I del artículo 401; artículo 407; artículo 408; artículo 409; el primer párrafo del artículo 411; la fracción III del artículo 412; artículo 414; las fracciones I, III, IV, V y VI inciso b) del artículo 415; el artículo 418; las fracciones II y IV del artículo 419; el párrafo segundo del artículo 419 Bis; el párrafo primero del artículo 421; las fracciones II y IV del artículo 424; el artículo 424 Bis; el párrafo primero del artículo 426; las fracciones I, II, III, y IV del artículo 429; el artículo 430; el artículo 431; el párrafo primero del artículo 432; las fracciones I, II y III del artículo 435; el artículo 439; el párrafo primero del artículo 448; el artículo 449; las fracciones II y III del artículo 451; la fracción III del artículo 459; la fracción IV del artículo 469; el artículo 476; el párrafo segundo del artículo 483; el primer párrafo del artículo 490; el artículo 493; el primer párrafo y las fracciones I, II, III y IV del artículo 501; el artículo 503; el párrafo primero de la fracción V del artículo 504; el artículo 505; el párrafo segundo del artículo 512-B; el párrafo primero del artículo 512-C; el párrafo primero del artículo 513; el párrafo segundo del artículo 514; la fracción III y el párrafo segundo del artículo 519; la fracción I del artículo 521; las fracciones X y XI del artículo 523; el artículo 525 Bis; el párrafo segundo del artículo 527; el artículo 531; los párrafos primero, segundo, tercero y cuarto del artículo 539-B; la fracción III del artículo 549; la denominación del Capítulo XII para quedar como "De la Competencia de los Tribunales"; el primer párrafo del artículo 604; el primer párrafo del artículo 605; el párrafo primero del artículo 610; la denominación del Capítulo I del Título XII para quedar como "De los procedimientos de designación de representantes de los trabajadores y de los patrones"; el artículo 648; el artículo 650; el párrafo primero del artículo 658; las fracciones I, V y IX del artículo 660; el artículo 661; el artículo 662; el artículo 666; el artículo 667; el artículo 668; las fracciones I y II del artículo 669; el artículo 670; el artículo 677; el artículo 680; el párrafo primero y el actual segundo del artículo 685; el párrafo segundo del artículo 686; el artículo 688; el artículo 690; el párrafo primero del artículo 691; la fracción I del artículo 692; el artículo 693; el artículo 694; el párrafo segundo del artículo 697; el artículo 698; el artículo 699; los incisos a), b) y c) de la fracción II y las fracciones III, IV, V y VI del artículo 700; el artículo 701; el párrafo segundo del artículo 703; el artículo 704; el artículo 706; el párrafo primero del artículo 709; la denominación del Capítulo V, "De la Actuación de los Tribunales" del Título Catorce; los párrafos primero y segundo del artículo 712; el artículo 714; el artículo 715; el artículo 717; el artículo 718; el artículo 719; el artículo 720; el artículo 721; el párrafo primero del artículo 722; el artículo 723; el artículo 724; el artículo 725; el artículo 726; el artículo 727; el artículo 728; las fracciones II y III del artículo 729; el artículo 730; el primer párrafo y la fracción I del artículo 731; el artículo 734; el artículo 737; los párrafos primero, segundo y tercero del artículo 739; las fracciones II, III, VI, VIII y XII del artículo 742; las fracciones III, V y VI, y el párrafo segundo del artículo 743; el artículo 744; el artículo 745; los párrafos primero y segundo del artículo 746; la fracción II del artículo 747; el artículo 749; el artículo 753; el artículo 757; el artículo 758; el artículo 759; el primer párrafo del artículo 760; el primer párrafo del artículo 766; la fracción II del artículo 769; el segundo párrafo del artículo 770; el primer párrafo del artículo 771; el artículo 772; el artículo 773; el artículo 774; el artículo 778; el artículo 779; el artículo 782; el artículo 783; el primer párrafo y fracción VI del artículo 784; el primer párrafo del artículo 785; el primer párrafo del artículo 786; el artículo 787; el artículo 788; el artículo 789; las fracciones I, II, III, VI y VII del artículo 790; el primer párrafo del artículo 791; el artículo 793; el artículo 795; el artículo 798; el segundo párrafo del artículo 800; el artículo 801; el artículo 803; el segundo párrafo del artículo 807; el artículo 809; las fracciones I, II, III y IV del artículo 813; el artículo 814; las fracciones I, II, IV, V, VI, VII, VIII y XI del artículo 815; el artículo 816; el artículo 817; el artículo 818; el artículo 819; el artículo 821; el artículo 822; el artículo 823; el artículo 824; las fracciones II, III y IV del artículo 825; el artículo 826; el artículo 826 Bis; el actual párrafo primero del artículo 827; el artículo 828; las fracciones I y II del artículo 829; el artículo 830; el artículo 831; el artículo 835; el artículo 836; el artículo 836-A; las fracciones I, IV, V y segundo párrafo del artículo 836-D; la fracción III del artículo 837; el artículo 838; el artículo 839; el primer párrafo y la fracción I del artículo 840; el artículo 841; el artículo 842; el artículo 843; el artículo 844; el primer párrafo del artículo 847; el artículo 848; el primer párrafo y la fracción I del artículo 857; el artículo 858; el artículo 860; las fracciones II y IV del artículo 861; el artículo 862; el segundo párrafo del artículo 863; la denominación del Capítulo XVII del Título Quince, para quedar como "Del procedimiento ordinario"; el artículo 870; el artículo 871; el artículo 872; los actuales párrafos primero y segundo del artículo 873; el artículo 874; el artículo 892; el artículo 893; el artículo 894; el párrafo primero del artículo 895; el artículo 896; el artículo 897; el párrafo segundo del artículo 899-A; los párrafos primero, segundo, sexto, séptimo, octavo, noveno, décimo, décimo primero, décimo segundo, décimo tercero, décimo cuarto, décimo quinto y décimo sexto del artículo 899-E; los párrafos primero y tercero del artículo 899-F; el artículo 899-G; el artículo 901; el párrafo primero del artículo 902; el artículo 905; las fracciones III, IV, VI y VII del artículo 906; el párrafo primero del artículo 907; el párrafo primero del artículo 909; el artículo 912; el artículo 913; el párrafo primero y la fracción III del artículo 916; el artículo 919; la fracción II del artículo 920; el párrafo primero del artículo 921; el artículo 922; el artículo 923; el artículo 926; las fracciones I y III del artículo 927; las fracciones III, IV y V, y el párrafo segundo del artículo 928; el artículo 929; las fracciones I, II, III, IV y V del artículo 930; la fracción V del artículo 931; el párrafo primero del artículo 932; el artículo 934; el artículo 935; el artículo 936; el artículo 937; las fracciones I, II, III y IV del artículo 938; el párrafo primero del artículo 939; el artículo 940; el artículo 941; el artículo 942; el artículo 943; el artículo 944; los párrafos primero y actual segundo del artículo 945; el artículo 946; el párrafo primero del artículo 947; el artículo 948; el artículo 949; el artículo 950; el artículo 955; el artículo 956; el artículo 957; el artículo 958; el artículo 962; las fracciones I, V, VI y VII del artículo 963; las fracciones II y III del artículo 964; el párrafo segundo del artículo 965; las fracciones II y III del artículo 966; el párrafo segundo del artículo 967; las fracciones I y III del apartado A, las fracciones I y III del apartado B y el párrafo segundo del artículo 968; la fracción I del artículo 969; el artículo 970; las fracciones I, II, III, IV y VI del artículo 971; el artículo 972; el artículo 974; los incisos a) y c) de la fracción II del artículo 975; el párrafo primero y las fracciones I, II y V del artículo 977; el artículo 978; el párrafo primero del artículo 979; las fracciones I, II y III del artículo 980; el párrafo primero del artículo 981; el artículo 982; el artículo 983; el artículo 984; el párrafo primero del artículo 985; el artículo 986; los párrafos primero y tercero del artículo 987; el artículo 988; el artículo 989; el artículo 990; el artículo 991; los párrafos primero y segundo del artículo 992; el artículo 993; las fracciones I, II, III, IV, V, VI y VII del artículo 994; el artículo 995; el artículo 995 Bis; las fracciones I y II del artículo 996; el artículo 997; el artículo 998; el artículo 999; el artículo 1000; el artículo 1001; el

artículo 1002; el artículo 1003; el artículo 1004; el artículo 1004-A; el artículo 1004-B; el artículo 1004-C; el párrafo primero del artículo 1005; el artículo 1006 y el artículo 1008; **SE ADICIONAN** el artículo 3 Ter; las fracciones XIV y XV del artículo 5; la fracción X del artículo 25; el párrafo tercero del artículo 33; el párrafo séptimo del artículo 48; el artículo 48 Bis; los párrafos segundo y tercero del artículo 49; los párrafos tercero y cuarto del artículo 101; el párrafo segundo a la fracción V del artículo 110; las fracciones XXX, XXXI, XXXII y XXXIII del artículo 132; las fracciones XVII y XVIII del artículo 133; las fracciones XII, XIII, XIV y XV, y un párrafo tercero del artículo 153-K; el párrafo segundo del artículo 183; el artículo 245 Bis; el artículo 279 Quáter; el artículo 280 Bis; la fracción XIV del artículo 283; la fracción IV del artículo 337; la fracción III y el segundo párrafo del artículo 343-E; los párrafos segundo y tercero, y se recorre el párrafo segundo al párrafo cuarto del artículo 357, del artículo 357 Bis; las fracciones I, II, III y IV del artículo 358; el párrafo segundo del artículo 360; el párrafo segundo del artículo 364; los párrafos segundo y tercero del artículo 364 Bis; la fracción VIII y los párrafos cuarto y sexto, y se recorre el párrafo cuarto al párrafo quinto, del artículo 365 Bis; el párrafo segundo, y se recorren los párrafos segundo y tercero, para quedar como párrafos tercero y cuarto, del artículo 366; la fracción III del artículo 369; las fracciones IX Bis, IX Ter y XIV Bis del artículo 371; el artículo 371 Bis; los párrafos segundo y tercero, recorriéndose la numeración de los anteriores párrafos del segundo al cuarto para quedar como cuarto, quinto, sexto, y séptimo, el párrafo octavo, recorriéndose el último párrafo para quedar como número nueve del artículo 373; las fracciones IV y V del artículo 374; las fracciones III, IV, V, VI, VII y VIII y el segundo párrafo del artículo 378; el artículo 386 Bis; el párrafo tercero del artículo 387; el párrafo segundo del artículo 388; el párrafo tercero con los incisos a), b), c) y d) y el párrafo cuarto del artículo 390; el artículo 390 Bis; el artículo 390 Ter; el párrafo segundo, tercero y cuarto del artículo 391, el artículo 399 Ter; el artículo 400 Bis; el segundo y tercero párrafo del artículo 416; la fracción V del artículo 419; el párrafo tercero y cuarto del artículo 518; la fracción III del artículo 521; las fracciones II Bis y II Ter del artículo 523; el párrafo tercero del artículo 527; las fracciones IV y V del artículo 530; las fracciones V Bis y VI Ter del artículo 541; el capítulo IX Bis denominado "Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral"; que comprende el artículo 590-A; el artículo 590-B; el artículo 590-C; el artículo 590-D; el capítulo IX Ter denominado "De los Centros de Conciliación de las entidades federativas y de la Ciudad de México"; que comprende el artículo 590-E; el artículo 590-F; el párrafo segundo del artículo 604; el Título Trece Bis; el Capítulo I, denominado "Del procedimiento de conciliación prejudicial"; el artículo 684-A; el artículo 684-B; el artículo 684-C; el artículo 684-D; el artículo 684-E; el Capítulo II denominado "De los conciliadores"; el artículo 684-F; el artículo 684-G; el artículo 684-H; el artículo 684-I; el artículo 684-J; el Capítulo III denominado "Del procedimiento para la selección de conciliadores"; el artículo 684-K; el artículo 684-L; el artículo 684-M; el artículo 684-N; el artículo 684-O; el artículo 684-P; el artículo 684-Q; el artículo 684-R; el artículo 684-S; el artículo 684-T; el artículo 684-U; el párrafo segundo, y se recorre el párrafo segundo al párrafo tercero, del artículo 685; el artículo 685 Bis; el artículo 685 Ter; los párrafos tercero y cuarto del artículo 690; el artículo 705 Bis; el artículo 706 Bis; el artículo 707 Bis; el artículo 707 Ter; el artículo 709-A; el artículo 709-B; el artículo 709-C; el artículo 709-D; el artículo 709-E; el artículo 709-F; el artículo 709-G; el artículo 709-H; el artículo 709-I; el artículo 709-J; los párrafos tercero, cuarto y quinto del artículo 712; el artículo 712 Bis; el artículo 712 Ter; los párrafos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo, noveno, décimo, décimo primero y décimo segundo del artículo 720; los párrafos segundo y tercero del artículo 721; el párrafo segundo del artículo 726; los párrafos cuarto, quinto y séptimo, recorriendo el párrafo cuarto al sexto, del artículo 739; el artículo 739 Bis; el artículo 739 Ter; la fracción XIII del artículo 742; el artículo 742 Bis; el artículo 742 Ter; los párrafos tercero y cuarto del artículo 743; el tercer párrafo del artículo 744; el artículo 744 Bis; el artículo 745 Bis; el artículo 745 Ter; las fracciones III y IV y el segundo párrafo del artículo 747; el segundo párrafo del artículo 753; los párrafos tercero y cuarto, se recorre el párrafo tercero al párrafo quinto del artículo 763; el artículo 763 Bis; las fracciones IX y X del artículo 776; el segundo párrafo del artículo 778; el segundo párrafo del artículo 782; el segundo párrafo del artículo 783; los párrafos segundo y tercero de la fracción VI del artículo 784; los párrafos segundo y tercero, y se recorre el segundo párrafo al cuarto del artículo 785; los párrafos segundo y tercero con cuatro incisos del artículo 787; el segundo párrafo del artículo 788; el artículo 790 Bis; los párrafos segundo y tercero de la fracción III y el primer párrafo, y se recorre el primer párrafo al segundo, del artículo 813; los párrafos segundo, tercero y cuarto de la fracción V, las fracciones XII y XIII y el segundo párrafo del artículo 815; el segundo párrafo del artículo 824; el artículo 824 Bis; el segundo párrafo del artículo 827; tres incisos a la fracción I, y dos incisos a la fracción II del artículo 829; el inciso q) del artículo 836-B; el tercer párrafo de la fracción I del artículo 836-D; las fracciones III y IV del artículo 857; los párrafos segundo, tercero y cuarto del artículo 858; el segundo párrafo del artículo 870; el artículo 870 Bis; los párrafos segundo con seis incisos y tercero del artículo 871; los apartados A con siete fracciones y el apartado B con tres fracciones del artículo 872; los párrafos segundo, cuarto, quinto y sexto, y se recorre el párrafo segundo para quedar como párrafo tercero, del artículo 873; el artículo 873-A; el artículo 873-B; el artículo 873-C; el artículo 873-D; el artículo 873-E; el artículo 873-F; el artículo 873-G; el artículo 873-H; el artículo 873-I; el artículo 873-J; el artículo 873-K; los párrafos segundo, tercero y cuarto del 893; los párrafos segundo y tercero del 894; el párrafo segundo del artículo 895; el artículo 897-A; el artículo 897-B; el artículo 897-C; el artículo 897-D; el artículo 897-E; el artículo 897-F; el artículo 897-G; los párrafos décimo tercero y décimo quinto del artículo 899-E; los párrafos segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo del artículo 905; las fracciones IV, V y VI del artículo 920; el párrafo tercero del artículo 921; el artículo 921 Bis; la fracción V del artículo 927; las fracciones VI, VII, VIII, IX, X, XI y XII del artículo 931; el párrafo segundo del artículo 939; los párrafos segundo y tercero, recorriendo el párrafo segundo al cuarto, del artículo 945; el párrafo segundo del artículo 949; las fracciones IV y V del artículo 964; el artículo 966 Bis; el artículo 966 Ter; el artículo 991 Bis; la fracción VIII del artículo 994 y el párrafo segundo y tercero del artículo 1005; **SE DEROGAN** el artículo 353-S; el artículo 353-T; el artículo 367; las fracciones I y II del artículo 421; la fracción XII del artículo 523; el artículo 530 Bis; la fracción V del artículo 541; los párrafos segundo, tercero y cuarto del artículo 605; el artículo 605 Bis; el artículo 606; el artículo 607; el artículo 608; el artículo 609; las fracciones I, II, III, IV, V y VI del artículo 610; el artículo 611; el artículo 612; el artículo 613; el artículo 614; el artículo 615; el artículo 616; el artículo 617; el artículo 618; el artículo 619; el artículo 620; el artículo 621; el artículo 622; el artículo 623; el artículo 624; el artículo 625; el artículo 626; el artículo 627; el artículo 627-A; el artículo 627-B; el artículo 627-C; el artículo 628; el artículo 629; el artículo 630; el artículo 631; el artículo 632; el artículo 633; el artículo 634; el artículo 635; el artículo 636; el artículo 637; el artículo 638; el artículo 639; el artículo 640; el artículo 641; el artículo 642; el artículo 643; el artículo 644; el artículo 645; el artículo 646; el artículo 647; el artículo 649; el artículo 651; el artículo 656; el artículo 659; el artículo 663; el artículo 664; el artículo 665; el artículo 671; el artículo 672; el artículo 673; el artículo 674; el artículo 675; el artículo 705; el artículo 707; el artículo 708; las fracciones I, II, III y IV del artículo 709; el artículo 710; la fracción IV del artículo 743; las fracciones IV y V del artículo 790; el segundo párrafo del artículo 791; las fracciones IX y X del artículo 815; las fracciones I y V del artículo 825; las fracciones III y IV del artículo 829; el artículo 845; el artículo 846; el segundo párrafo del artículo 847; el artículo 849; el artículo 850; el artículo 851; el artículo 852; el artículo 853; el artículo 854; el artículo 855; el artículo 856; el artículo 864; el artículo 875; el artículo 876; el artículo 878; el artículo 879; el artículo 880; el artículo 881; el artículo 883; el artículo 884; el artículo 885; el artículo 886; el artículo 887; el artículo 888; el artículo 889; el artículo 890; el artículo 891; las fracciones I, II, III y IV del artículo 895; el artículo 898; el artículo 899; el párrafo tercero del artículo 899-A; los párrafos tercero, cuarto y quinto del artículo 899-E, recorriéndose la numeración de los párrafos subsecuentes; la fracción VIII del artículo 906; el artículo 908; el artículo 915; el artículo 917; el artículo 918; la fracción I del artículo 928; la fracción VI del artículo 930 y la fracción I del artículo 931, de la **Ley Federal del Trabajo**, para quedar como sigue...

TRANSITORIOS

Primero. Vigencia. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Plazo para expedir Ley Orgánica del Centro Federal. Dentro de los ciento ochenta días siguientes a que entre en vigor el presente Decreto, el Congreso de la Unión expedirá la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Comentario

Véase el apéndice de esta ley sobre la expedición de la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral de fecha 6 de enero de 2020.

Tercero. Plazo de inicio de funciones de la Autoridad Registral. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará sus funciones en materia de registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo en un plazo no mayor de dos años a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, atendiendo a las posibilidades presupuestales.

Al día siguiente en que se suspenda el servicio de registro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en su caso los Poderes Ejecutivos de las Entidades Federativas, iniciará operaciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Hasta en tanto el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral no inicie sus funciones registrales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al igual que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social continuarán con las funciones registrales previstas en la Ley Federal del Trabajo vigente al momento de la entrada en vigor del presente Decreto.

Comentario

El plazo vence el 1 de mayo de 2021. La STPS ha anunciado que en octubre de 2020 empezará a funcionar.

Cuarto. Traslado de Expedientes de Registro. Para efectos del traslado de expedientes de registro de asociaciones sindicales, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y procedimientos administrativos relacionados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Poderes Ejecutivos de las Entidades Federativas deberán remitir al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral una relación completa de todos los expedientes y registros en su poder, con soporte electrónico de cada registro o expediente, con una anticipación mínima de seis meses al inicio de sus funciones.

Para efecto de lo anterior, dichas autoridades establecerán y difundirán las fechas en que suspenderán sus funciones registrales e iniciarán las del Centro Federal referido, garantizando que no se afecten los derechos de los interesados.

El traslado físico de los expedientes de todas las dependencias tanto federales como locales deberá concluir en un plazo no mayor a un año posterior al inicio de las funciones registrales de dicho Centro Federal; dicho Centro establecerá los mecanismos de coordinación conducentes con las autoridades referidas y emitirá los lineamientos necesarios para garantizar que la transferencia de expedientes y registros se realice bajo condiciones que brinden seguridad, certeza, exactitud, transparencia, publicidad y confiabilidad al procedimiento de entrega-recepción.

Comentario

El plazo vencerá no mayor a un año al inicio de las funciones del Centro Federal, probablemente en octubre de 2021.

Quinto. Plazo de inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Local y Tribunales Locales. Los Centros de Conciliación locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas iniciarán actividades dentro del plazo máximo de tres años a partir de la entrada en vigor del presente decreto, en términos de lo que establezca su propia normatividad y posibilidades presupuestales, conforme a lo que determinen sus poderes locales. Los Centros de Conciliación locales deberán entrar en operación en cada entidad federativa, en la misma fecha en que lo hagan los Tribunales Locales, conforme a las disposiciones previstas en el presente Decreto.

Comentario

El plazo máximo vence el 1 de mayo de 2022. Sin embargo, el Centro de Conciliación del Estado de México y otras entidades ya tienen presidentes e iniciaron funciones en octubre de 2020.

Sexto. Plazo para el inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Federal y Tribunales Federales. Dentro del plazo máximo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de este Decreto, cada delegación u oficina regional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará la tramitación de solicitudes de conciliación que sean de su competencia al mismo tiempo que los Tribunales del Poder Judicial de la Federación inicien su operación en el circuito judicial al que correspondan. Cada circuito judicial iniciará sus funciones en el orden y secuencia en que se determine en las declaratorias que emita el Senado de la República, a propuesta del Consejo de la Judicatura Federal, conforme a las disposiciones previstas en el presente Decreto.

Comentario

El plazo máximo de inicio de funciones del Centro y Tribunales Federales vence el 1 de mayo de 2023.

Séptimo. Asuntos en Trámite. Los procedimientos que se encuentren en trámite ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales, serán concluidos por éstas de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación Locales no admitirán a trámite solicitudes de audiencia de conciliación o emplazamientos respecto de procedimientos que se estén sustanciando ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, incluyendo los de ejecución, por lo que se archivarán dichas solicitudes.

Comentario

Está claro que los juicios y procedimientos administrativos ante las JCA y autoridades Federales y estatales que se hayan iniciado antes del 2 de mayo de 2019 se tramitarán y concluirán conforme a las disposiciones anteriores al decreto del 1 de mayo de 2019. Véase el último párrafo del artículo octavo transitorio.

Octavo. Asuntos iniciados con posterioridad al Decreto. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según corresponda, continuarán conociendo de los procedimientos individuales, colectivos y registrales que se inicien con posterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, hasta en tanto entren en funciones los Tribunales federales y locales y los Centros de Conciliación, conforme a los plazos previstos en las disposiciones transitorias del presente Decreto.

Hasta en tanto entren en funciones los Centros de Conciliación, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo conservará la facultad para citar a los patrones o sindicatos a juntas de avenimiento o conciliatorias, apercibiéndolos que de no comparecer a dichas diligencias, se les impondrá la medida de apremio a que se refiere la fracción I del artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, bajo la condición que si el solicitante del servicio no asiste a la junta de avenimiento o conciliatoria, se le tendrá por desistido de su petición sin responsabilidad para la Procuraduría, salvo que acredite que existió causa justificada para no comparecer.

Dichos procedimientos se tramitarán conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y demás leyes vigentes hasta antes del presente Decreto. Para tales efectos se les dotará de los recursos presupuestales necesarios.

Comentario

Se reitera que los asuntos iniciados a partir del 2 de mayo de 2019 se tramitarán en tanto no haya tribunales ni Centro de Conciliación, ante la STPS, las Procuradurías de la Defensa del Trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Noveno. Improcedencia de Acumulación de Procesos. Cuando un juicio se encuentre en trámite conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto y otro se sustancie conforme a las disposiciones de este Decreto, no procederá la acumulación de juicios.

Comentario

Prohibición de acumulación de procesos regidos por la Ley anterior al 1 de mayo de 2019 con los regidos con la ley posterior.

Décimo. Trámite de Procedimientos y Juicios. Una vez que entren en operación los Centros de Conciliación y Tribunales, los procedimientos y los juicios se ventilarán ante ellos de conformidad con el presente Decreto, según corresponda.

Décimo Primero. Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo. Con el fin de cumplir el mandato del artículo 123, apartado A, fracción XVIII, segundo párrafo y XX Bis de la Constitución y los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de este Decreto.

Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicho Centro verificará que se haya hecho del conocimiento de los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo y que se les entregó un

ejemplar impreso del mismo por parte del patrón; asimismo, que éste contrato cuenta con el respaldo de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.

La consulta a los trabajadores se realizará conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Ter de esta Ley.

Si al término del plazo fijado en el primer párrafo de este artículo el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta mencionada, éste se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo sujeto a revisión, que sean superiores a las establecidas en esta Ley, las que serán de aplicación obligatoria para el patrón.

Hasta en tanto no entre en funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá el protocolo para efectuar la verificación de la consulta a que se refiere el presente artículo transitorio y dispondrá las medidas necesarias para su instrumentación, dentro de un plazo de tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá la participación que dicho protocolo le establezca.

Comentario

Véase el artículo 390 Ter que da un plazo de cuatro años que vence el 1 de mayo de 2023 para legitimar los CCT y la sanción en caso de que el CCT no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores o no se realizó la consulta mencionada, lo que expone a que cualquier otro sindicato demande la celebración de un contrato colectivo o la revisión en su caso.

Décimo Segundo. Previsiones para la aplicación de la Reforma. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de las entidades federativas deberán destinar los recursos necesarios para la implementación de la reforma del sistema de justicia laboral.

Décimo Tercero. Implementación y Capacitación. En la implementación de las disposiciones a que se refiere el presente Decreto y en lo sucesivo, las Autoridades Conciliadoras y los Tribunales del Poder Judicial Federal y de las entidades federativas, deberán incorporar en sus programas de formación y capacitación, metodologías y contenidos para brindar atención y asesoría en materia de protección de derechos humanos a personas en situación de vulnerabilidad.

Décimo Cuarto. Primera Sesión de la Junta de Gobierno del Centro Federal. La persona titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su calidad de Presidente de la Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral convocará a la primera sesión de dicho órgano dentro de los noventa días naturales siguientes a la fecha de designación de su titular.

Décimo Quinto. Concursos de Selección de Personal. Las convocatorias a concurso para la selección de personal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de los Centros de Conciliación Locales y de los Tribunales del Poder Judicial Federal y de las entidades federativas serán de carácter abierto y garantizarán el derecho de participar en igualdad de oportunidades al personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Comentario

La convocatoria para 52 jueces federales se publicó en el mes de julio y se presentaron casi dos mil concursantes.

Décimo Sexto. Plan y Programa de Trabajo para la Conclusión de los asuntos en Trámite. Dentro de los ciento veinte días naturales siguientes a la aprobación del presente Decreto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje presentarán al Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, un plan de trabajo con su respectivo programa para la conclusión de los asuntos en trámite y la ejecución eficaz de los laudos así como para el cierre y conclusión de labores en forma paulatina y gradual de dichos órganos.

Los planes y programas de trabajo deberán contener indicadores de resultados y desempeño por periodos semestrales. Corresponderá al Órgano Interno de Control de cada Junta de Conciliación y Arbitraje la medición de resultados e impacto a que se refiere el párrafo anterior.

Comentario

Décimo Séptimo. Coordinación interinstitucional para la implementación de la reforma. Se crea el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral como instancia nacional de consulta, planeación y coordinación que tendrá por objeto establecer la política y la coordinación nacionales necesarias para implementar a nivel federal y local el Sistema de Justicia Laboral en los términos previstos en el presente Decreto, con pleno respeto a las atribuciones de los Poderes Federales y Locales.

Dicho Consejo deberá sesionar de manera ordinaria por lo menos tres veces al año y de manera extraordinaria las ocasiones que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines. Las sesiones serán presididas por la persona Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y, en su ausencia temporal por la persona que ésta designe. Los cargos que desempeñen los integrantes del Consejo serán de carácter honorífico, por lo que no recibirán remuneración alguna por su participación en el mismo.

El Consejo se integrará por:

I. Poder Ejecutivo Federal:

a) La persona Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y

b) La persona Titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Las ausencias de éstos serán suplidas por los servidores públicos que ellos designen, con un nivel jerárquico inmediato inferior.

II. Un representante del Poder Judicial Federal que designe el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

III. Un representante de la Conferencia Nacional de Gobernadores;

IV. Un representante de la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia, y

V. Un representante de la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo.

Con el propósito de dar cumplimiento a su objeto, el Consejo tendrá las siguientes atribuciones:

I. Emitir los acuerdos, lineamientos, normas, procedimientos y demás instrumentos normativos necesarios para el debido cumplimiento de su objeto, vinculatorios para sus integrantes;

II. Elaborar las políticas, programas y mecanismos necesarios para instrumentar, a nivel federal y local, una estrategia nacional para la implementación del Sistema de Justicia Laboral, que contemple la programación de compromisos y etapas de desarrollo;

III. Diseñar criterios para la implementación de las adecuaciones legales y normativas necesarias para cumplir con su objeto;

IV. Proponer a las instancias correspondientes los cambios organizacionales, la construcción y operación de la infraestructura que se requieran;

V. Emitir los lineamientos para la evaluación y seguimiento de las acciones que se deriven de las políticas, programas y mecanismos señaladas en la fracción II de este artículo;

VI. Auxiliar en la elaboración de los programas de capacitación y difusión sobre el Sistema de Justicia Laboral dirigidos a jueces, procuradores del trabajo, defensores y asesores públicos, conciliadores, peritos, abogados, servidores públicos involucrados, representantes de trabajadores y empleadores, instituciones educativas, así como a la sociedad en general;

VII. Coadyuvar con el Congreso de la Unión, las Legislaturas de las Entidades Federativas, en el seguimiento y evaluación de los recursos presupuestales ejercidos en la implementación y operación del Sistema de Justicia Laboral;

VIII. Elaborar los criterios para la suscripción de convenios de colaboración interinstitucional; así como los acuerdos de coordinación con los gobiernos de las Entidades Federativas y de cooperación internacional;

IX. Analizar los informes que le remita la Secretaría Técnica sobre los avances de sus actividades;

X. Interpretar las disposiciones del presente artículo y su alcance jurídico, así como desahogar las consultas que se susciten con motivo de su aplicación, y

XI. Las demás que se requieran para el cumplimiento de su objeto.

El Consejo contará con una Secretaría Técnica, sectorizado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual deberá operar y ejecutar los acuerdos y determinaciones que tome el Consejo, así como coadyuvar y brindar el apoyo que requieran las autoridades e instancias correspondientes para la implementación del Sistema de Justicia Laboral. Dicha Secretaría

Técnica estará a cargo de un servidor público con nivel de Titular de Unidad, nombrado y, en su caso, removido por la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Dentro de los cuarenta y cinco días posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitirá los lineamientos de operación y la convocatoria para la primera sesión de este Consejo.

Comentario

Llama la atención incluir a un representante de la CONAGO, ya que dicho organismo es un grupo de presión de hecho extra constitucional y extra legal.

Décimo Octavo. Abatimiento del Rezago. Los organismos y entidades públicas deberán establecer instancias internas de conciliación para concluir el rezago de juicios tramitados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Décimo Noveno. Disposiciones para la conclusión de conflictos de seguridad social. Los institutos de seguridad social deberán adoptar las disposiciones administrativas necesarias para instaurar instancias internas para la autocomposición en los conflictos individuales de seguridad social a que se refiere el presente Decreto.

Vigésimo. Protección de derechos de los Trabajadores. Los derechos laborales de las y los trabajadores de las instituciones que se vean involucradas en esta transición deberán ser respetados en su totalidad. Las autoridades llevarán a cabo todas las acciones de carácter administrativo para garantizar que se protejan y conserven los derechos de seguridad social, de acuerdo con las leyes aplicables.

Vigésimo Primero. Implementación de Tecnologías de la Información. Los Tribunales, así como los Centros de Conciliación a que hace referencia este Decreto, deberán contar con los sistemas electrónicos para garantizar que los procedimientos a su cargo sean ágiles y efectivos. Asimismo, deberán crear las plataformas electrónicas que albergarán los buzones electrónicos y las aplicaciones digitales necesarios para operar la conectividad por medios electrónicos con las autoridades laborales.

Comentario

Llama la atención incluir a un representante de la CONAGO, ya que dicho organismo es un grupo de presión de hecho extra constitucional y extra legal.

Vigésimo Segundo. Plazo para el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 390 Bis y 390 Ter. Las organizaciones sindicales tendrán un plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para adecuar sus procedimientos de consulta a las normas establecidos en los artículos 390 Bis y 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

Comentario

El plazo a que se refiere este artículo venció el 1 de mayo de 2020; pero entendemos que la STPS, debido a la pandemia, ha establecido prórrogas.

Vigésimo Tercero. Adecuación de los estatutos sindicales. Las disposiciones previstas en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo para la elección de las directivas sindicales mediante el voto personal libre, directo y secreto de los trabajadores, iniciarán su vigencia en un plazo de doscientos cuarenta días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto. Asimismo, dentro del mismo plazo las organizaciones sindicales deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones previstas en dicho artículo y demás aplicables de la citada Ley.

Comentario

El plazo de 240 días hábiles ya venció; pero se duda que los sindicatos hayan cumplido con el mismo.

Vigésimo Cuarto. Declaratoria de la Cámara de Senadores y de los Congresos Locales. Los Tribunales del Poder Judicial de la Federación y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral entrarán en funciones en cada entidad federativa una vez que la Cámara de Senadores emita la declaratoria correspondiente. Los Tribunales Locales y los Centros de Conciliación locales entrarán en funciones una vez que las respectiva Legislatura Local haga la declaratoria correspondiente.

Lo anterior deberá publicarse en los medios de difusión oficial correspondientes.

Conviene estar pendiente de las publicaciones que se hagan por la Cámara de Senadores y los Congresos Locales, sobre la entrada en funciones de los centros.

Vigésimo Quinto. Personas trabajadoras del hogar. La fracción IV del artículo 337 del presente Decreto en materia de trabajo del hogar iniciará su vigencia una vez que se aprueben y entren en vigor las adecuaciones normativas necesarias para la incorporación formal de las personas trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio de seguridad social, conforme a la resolución del Amparo Directo 9/2018 (relacionado con el Amparo Directo 8/2018), emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Aquellos trabajadores del hogar que se encuentren inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social no les será aplicable los artículos 338 y 339 de esta Ley.

El IMSS estableció un programa piloto para las trabajadoras del hogar que parece ser no le funcionó. Además, la prensa ha publicado que ya existe un sindicato de trabajadoras domésticas.

Vigésimo Sexto. Plataforma en materia de seguridad social para consulta del Tribunal. La plataforma informática a que hace referencia el artículo 899-E será operada por las instituciones públicas de seguridad social correspondientes.

Las bases de datos pertenecientes a cada institución estarán vinculadas entre sí y deberán concentrarse en dicha plataforma para consulta inmediata del Tribunal que lo requiera. Las instituciones de seguridad social y los Poderes Judiciales federales y locales suscribirán los acuerdos de colaboración necesarios para la adecuada operación de la plataforma, así como para la protección de los datos personales que concentre.

La información contenida en la plataforma deberá estar actualizada y debidamente registrada por cada institución de seguridad social.

La plataforma deberá entrar en operación en un plazo no mayor a dos años posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto, por lo que las instituciones de seguridad social deberán tomar las medidas apropiadas para su instrumentación en el plazo requerido.

Vigésimo Séptimo. Representantes de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En caso de ser necesaria la designación de algún representante de trabajadores o patrones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en tanto éstas continúan su operación, el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las designaciones correspondientes para el periodo que resulte necesario para que las citadas instancias puedan concluir sus funciones.

Asimismo, de incurrir los representantes trabajadores y patrones en algún tipo de responsabilidad, le serán aplicables las sanciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo vigente.

Vigésimo Octavo. Derogación explícita y tácita de preceptos incompatibles. Se derogan las disposiciones legales, administrativas y reglamentarias que se opongan a las contenidas en el presente Decreto.

Ciudad de México, a 29 de abril de 2019. Dip. Porfirio Muñoz Ledo, Presidente. Sen. Martí Batres Guadarrama, Presidente. Dip. Karla Yuritzi Almázán Burgos, Secretaria. Sen. Antares G. Vázquez Alatorre, Secretaria. Rúbricas."

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a 30 de abril de 2019. Andrés Manuel López Obrador. Rúbrica. La Secretaria de Gobernación, Dra. Olga María del Carmen Sánchez Cordero Dávila. Rúbrica.

DECRETO por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo.

(Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 4 de junio de 2019)

Artículo Tercero. Se adicionan una fracción IX al artículo 42; una fracción XXIX Bis al artículo 132 y un artículo 170 Bis a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:...

TRANSITORIOS

Primero. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Los recursos para el ejercicio 2019 se obtendrán de los apartados precisados en el presente Decreto y posteriormente los recursos que se requieran deberán ser garantizados, etiquetados y provisionados con anterioridad por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en los Presupuestos de Egresos de la Federación de los ejercicios que

correspondan, y en el entendido de que la implementación de tal programa no impactará de forma alguna las cuotas obrero-patronales recabadas por los Institutos de Seguridad Social del Gobierno Federal.

Ciudad de México, a 29 de abril de 2019. Dip. Porfirio Muñoz Ledo, Presidente. Sen. Martí Batres Guadarrama, Presidente. Dip. Karla Yuritzi Almazán Burgos, Secretaria. Sen. Antares G. Vázquez Alatorre, Secretaria. Rúbricas."

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a 30 de mayo de 2019. Andrés Manuel López Obrador. Rúbrica. La Secretaria de Gobernación, Dra. Olga María del Carmen Sánchez Cordero Dávila. Rúbrica.

DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar.

(Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio de 2019)

Artículo Primero. Se reforma la fracción I del artículo 5; el párrafo primero y la fracción IV del artículo 49; la denominación del capítulo XIII del Título Sexto, el artículo 331; se reforma el párrafo primero, así como la actual fracción I para pasar a ser la II del artículo 332; el artículo 333; el artículo 335; el primer párrafo del artículo 336; el párrafo primero del artículo 341; el artículo 342; el artículo 343; la fracción II del artículo 542; se adicionan las fracciones I, II y III al artículo 331; un artículo 331 Bis; un artículo 331 Ter; una fracción I al artículo 332, un párrafo segundo al artículo 333, un párrafo primero y segundo, recorriendo el primero actual para convertirse en tercero y se adiciona un párrafo cuarto al artículo 334; un artículo 334 Bis; un párrafo segundo, tercero y cuarto al artículo 336; un artículo 336 Bis; un artículo 337 Bis; se adicionan un segundo y tercer párrafo al artículo 341; un segundo párrafo al artículo 542, se derogan la actual fracción II del artículo 332, los artículos 338, 339 y 340; de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:...

TRANSITORIOS

Primero. Publíquese en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. En cumplimiento con la resolución del Amparo Directo 9/2018 (relacionado con el Amparo Directo 8/2018), emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y derivado de los resultados que arroje la evaluación del denominado Programa Piloto que ha implementado el Instituto Mexicano del Seguro Social desde el día 1 de abril de 2019, en términos de la obligación así impuesta por el máximo Tribunal Constitucional al referido Instituto, éste último deberá compartir con el Legislativo un informe preliminar, una vez transcurridos los 18 meses del referido Programa, en el que incluirá en términos generales los avances logrados y problemáticas encontradas, mismas que servirán de base para las iniciativas legales que con mayor detalle definirán en su momento los aspectos de supervisión, inspección, salarios mínimos por oficio, así como las formalidades administrativas que se consideren necesarias para lograr la certidumbre y plena efectividad que se requiere.

Tercero. En consecuencia de lo referido en el Transitorio que precede, las disposiciones relativas a la incorporación formal de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio de seguridad social iniciarán su vigencia una vez que se realicen las adecuaciones y reservas legales necesarias para dar completa operatividad al reconocimiento del derecho a que se refiere este Decreto, debiendo quedar totalmente concluida en un plazo no mayor a 6 meses contados a partir de la culminación del Programa Piloto y entrega al Legislativo del informe aludido en el citado dispositivo que antecede.

Cuarto. Hasta en tanto entren en vigor las disposiciones contenidas en el presente Decreto referentes a la Ley del Seguro Social para comprender el trabajo del hogar en el régimen obligatorio, el patrón garantizará la atención médica y los gastos por concepto de sepelio.

Ciudad de México, a 14 de mayo de 2019. Dip. Porfirio Muñoz Ledo, Presidente. Sen. Martí Batres Guadarrama, Presidente. Dip. Karla Yuritzi Almazán Burgos, Secretaria. Sen. Antares G. Vázquez Alatorre, Secretaria. Rúbricas.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a 1 de julio de 2019. Andrés Manuel López Obrador. Rúbrica. La Secretaria de Gobernación, Dra. Olga María del Carmen Sánchez Cordero Dávila. Rúbrica.



**ESCANEE
EL CÓDIGO QR**

y acceda al
texto del Anexo 5



**ESCANEE
EL CÓDIGO QR**

y acceda al
texto del Anexo
Decreto



**ESCANEE
EL CÓDIGO QR**

y acceda a la
iniciativa de
subcontratación

ESCANEE
EL CÓDIGO QR

y acceda al decreto de
reforma al artículo 90
de la LFT

