



Reforma laboral,
derecho del trabajo y
justicia social en
México





Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México

Créditos

COORDINACIÓN GENERAL

David Arellano Cuan
Jorge Ortega González
Jaime Tuero Fricke

COORDINADOR DEL LIBRO

Marco Antonio Garfias Aguilar

APOYO EDITORIAL Y COMPILACIÓN

Ernesto Reyes Cadena
Agustín Melgar Márquez

DISEÑO Y FORMACIÓN EDITORIAL

José Amaya Hernández
Rocío Miranda Calixto

APOYO EN DISEÑO

María de la Luz Ramírez Manríquez

La Secretaría de Gobernación edita este libro como parte de sus atribuciones para coordinar la realización e impulso de publicaciones, estudios e investigaciones relativos al orden jurídico nacional, con estricto apego a la libertad de expresión y para hacer vigente el derecho de acceso a la información, por lo que las opiniones vertidas por especialistas, académicos e investigadores a título personal, son responsabilidad exclusiva de quien las hace.



REFORMA LABORAL,
DERECHO DEL TRABAJO Y
JUSTICIA SOCIAL EN
MÉXICO

Primera edición, julio de 2013

© 2013

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

Unidad General de Asuntos Jurídicos

<http://www.gobernacion.gob.mx>

<http://www.ordenjuridico.gob.mx>

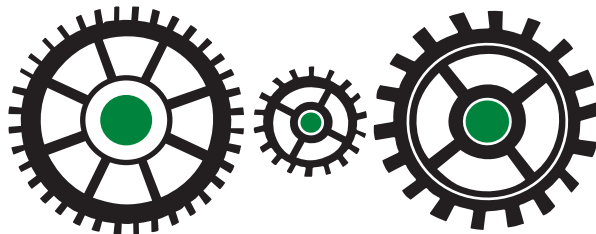
<http://www.bancosjuridicos.gob.mx>

Derechos reservados conforme a la ley

ISBN: 978-607-427-217-8

Impreso en México * Printed in Mexico

Bucareli No. 99, Col. Juárez,
Del. Cuauhtémoc, CP. 06600, México, DF.



Directorio de la Secretaría de Gobernación





Miguel Ángel Osorio Chong
Secretario

Luis Enrique Miranda Nava
Subsecretario de Gobierno

Felipe Solís Acero
Subsecretario de Enlace Legislativo y
Acuerdos Políticos

Mercedes del Carmen Guillén Vicente
Subsecretaria de Población, Migración y
Asuntos Religiosos

Lía Limón García
Subsecretaria de Derechos Humanos

Roberto Campa Cifrián
Subsecretario de Prevención y
Participación Ciudadana

Eduardo Sánchez Hernández
Subsecretario de Normatividad de Medios

Manuel Mondragón y Kalb
Comisionado Nacional de Seguridad

Jorge Márquez Montes
Oficial Mayor



Presentación





Las garantías sociales son uno de los pilares que sustentan el Estado democrático de derecho en nuestro país, producto de la evolución del orden jurídico nacional del igualitarismo absoluto y la regulación eminentemente civil de las relaciones de trabajo, al equilibrio de los factores de la producción conforme a sólidos principios de justicia social, dignificación de la actividad laboral y reivindicación del trabajo, conforme a una nueva y autónoma rama del derecho.

Para prosperar a partir de la creación de oportunidades de desarrollo personal y colectivo, la sociedad debe generar, en su conjunto, los espacios económicos, políticos, jurídicos y sociales que propicien, junto con la libre competencia bajo un orden general e incluyente, condiciones de equidad y justicia en la distribución de la riqueza y el acceso a los medios de subsistencia y consumo que se traduzcan en mejores niveles de vida, sólidos y con calidad.

Por eso, las bases legales que regulan la actividad económica deben asegurar las instancias óptimas para que esas oportunidades sean efectivas y proporcionen a quienes requieren del trabajo de otros, sea productivo o de servicios, y de aquellos que proporcionan su esfuerzo intelectual o físico como su medio de vida

y realización, las condiciones adecuadas tanto de trabajo como para la inversión y la creación de empleos.

Desde luego, estas bases legales deben ser congruentes con la realidad en la que operarán, y también ser potenciadoras de las dinámicas sociales y económicas del entorno laboral, adaptarse a las circunstancias y a su vez ser capaces de impulsar, paulatinamente, un avance social hacia los objetivos planteados por el legislador.

Es así que no puede pretenderse que una ley, o un conjunto normativo por sí mismo, den tales resultados de inmediato y sólo con su simple emisión, o bien, que ya emitido resulte siempre aplicable, puesto que la sociedad, por su progresión incesante, experimenta nuevas y urgentes necesidades que demandan soluciones igualmente nuevas y urgentes, pero no por ello precipitadas. Las normas jurídicas son parte fundamental de un todo sistémico que organizado como Estado, requiere del funcionamiento simultáneo de sus elementos para ser eficaz y materializar sus fines trascendentes, como el orden público, la justicia y el bien común, por ejemplo.

En un determinado contexto, las normas jurídicas pueden posibilitar o dificultar, cuando no inhibir, ese funcionamiento, por lo que su revisión y ajuste permanente con la realidad debe ser un aspecto intrínseco de la legalidad, tanto como su creación, aplicación o interpretación.

La cuestión es evitar revertir los grandes logros nacionales en un ámbito particular del derecho (logros que sin duda han significado grandes pasos hacia una sociedad ya sea más democrática, más participativa o más igualitaria), y no perder el impulso que tales adelantos han permitido, cuando sus planteamientos vigentes formalmente ya no son consecuentes con las condiciones materiales que supuestamente están regulando y garantizando, es decir, cuando han perdido eficacia frente a retos que implican nuevas situaciones de atención inaplazable.

Se trata entonces que, de manera responsable y con el objetivo compartido de contar con las mejores herramientas normativas, los participantes en una de-

terminada actividad o manifestación de la sociedad encuentren el consenso indispensable para revisar sus bases jurídicas, y concretarlas en las disposiciones generales que requieren a través de los procedimientos democráticos previstos para ello.

Con estas consideraciones, la reforma a la Ley Federal de Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 puede entenderse como una de las adecuaciones más importantes al marco normativo en tan fundamental aspecto de nuestra vida nacional, como fuente de la riqueza, y motor de la economía y del desarrollo, además de ámbito indispensable para la realización personal y social, como modo de vida y sustento humano de empresas e instituciones.

Como se señaló líneas arriba, esta reforma no puede ser una solución mágica a la amplia problemática del entorno laboral de nuestro país, que es producto también de factores que inciden directamente en el mismo, como el social (con sus variadas y decisivas aristas), el educativo, el económico (nacional e internacional), el político o el cultural, además de una fuerte carga ideológica que no ha dejado de imprimir su huella en el diálogo nacional que surgió en torno a las iniciativas y debates parlamentarios y que actualmente se da en el foro, la academia y la experiencia institucional, para configurar la nueva doctrina en el derecho laboral mexicano, la que a su vez precisa y define los valores que fundamentan y orientan a las instituciones jurídicas plasmadas en la norma.

Se trata, pues, de una situación que debe abordarse con respuestas sustentadas por una visión propositiva, progresiva, multidisciplinaria y reflexionada, cuyo análisis se impone como necesario para sus actores y la sociedad en su conjunto, a fin de valorar su viabilidad, y en su caso, someterlas a la evaluación de la práctica, cuyo veredicto inapelable habrá de indicarnos exactamente dónde estamos y lo que hemos logrado.

Tanto trabajadores como patrones, y sus organizaciones; autoridades laborales, legisladores, órganos jurisdiccionales y asociaciones de la sociedad civil y

profesionales especialistas en la materia tienen la responsabilidad de contribuir a esa evaluación y aportar desde sus respectivas perspectivas, sus conclusiones para que sociedad y gobierno estemos en condición de revisar el marco jurídico laboral con objetividad y visión de futuro frente a los retos de un mundo cada vez más interdependiente y competitivo.

La reforma laboral de 2012 es así el centro de este gran debate al que estamos convocados y al que la Secretaría de Gobernación asiste, en el ámbito de sus atribuciones para difundir investigaciones y estudios relativos al orden jurídico nacional para su conocimiento y comprensión, con esta obra titulada “Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México”, integrada con artículos de destacados servidores públicos y especialistas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, y la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y la Previsión Social, con el objetivo de proporcionar un material informado y sólidamente documentado sobre dicha reforma, sus contenidos, aplicabilidad y perspectivas, respaldado en la erudición y responsabilidades de quienes los suscriben, como una aportación al fortalecimiento de la legalidad, y a la más plena justicia social como la característica definitoria del México que juntos construimos.


SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

UNIDAD GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS



Reforma laboral,
derecho del trabajo y
justicia social en México





Apuntes para conocer la Reforma a la Ley Federal del Trabajo

LIC. RAFAEL ADRIÁN AVANTE JUÁREZ*



SUMARIO: INTRODUCCIÓN; I. ANTECEDENTES; II. PROCESO LEGISLATIVO; III. PRINCIPALES MODIFICACIONES.

Introducción

El pasado 30 de noviembre de 2012 fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, el cual entró en vigor el primero de diciembre de ese año.

Con este instrumento se realizaron 363 modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. De manera particular podemos afirmar que se realizaron reformas a 226 artículos; se incluyeron 57 nuevas disposiciones; 43 preceptos se enriquecieron con nuevos párrafos o fracciones, y se derogaron 37 artículos en forma total o parcial.

Estas reformas fueron el resultado de amplios debates, mesas de trabajo e innumerables foros; de profundos estudios y análisis para encontrar alternativas de solución a los problemas laborales de nuestro tiempo, de considerar los factores sociales, económicos e incluso políticos que incidían en la necesaria modernización del marco jurídico laboral y la dificultad para alcanzarlo.

* Subsecretario del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Hablar de la reforma laboral implica, en primer término, hacer un justo reconocimiento a las aportaciones y arduas tareas que dieron inicio hace más de 24 años,¹ y en las que participaron representantes de todos los sectores.

El sector empresarial, por ejemplo, elaboró y presentó en diversas ocasiones propuestas para reformar a la Ley Federal del Trabajo, entre las que destacó aquella que Coparmex, Concanaco y Canacintra elaboraron en 1994, con el propósito de alcanzar una mayor competitividad.

Desde el Gobierno Federal, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) se llevaron a cabo entre los años de 1989 y 2012 acciones para que los factores de la producción pudieran reunirse, discutir y elaborar propuestas para adecuar la legislación laboral.

Entre estas tareas destaca la suscripción, por parte de los representantes obreros y empresariales, de los “Principios de la Nueva Cultura Laboral” en agosto de 1996, cuyas mesas de trabajo produjeron, entre otros resultados, un proyecto de Código Procesal del Trabajo en el año de 1998. De la misma forma, la STPS convocó en agosto de 2001 a los factores de la producción para constituir una mesa de decisión y un grupo de trabajo, cuya labor derivó en un proyecto de Reforma Laboral en noviembre de 2002.

Más recientemente, la STPS realizó una recopilación y análisis de las más de 500 iniciativas de reforma laboral, presentadas por parte de legisladores de diversos partidos políticos, entre las que se encontraban, por supuesto, las iniciativas integrales de reforma que en varias ocasiones presentaron los legisladores del PAN, del PRD y del PRI.

Como resultado de estos esfuerzos y bajo el carácter de preferente, en los términos de la reforma a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicada el pasado 9 de agosto de 2009, fue presentado por parte del Ejecutivo

¹ Para referirnos a los inicios de la Reforma Laboral, podemos partir de las acciones realizadas de forma previa a la celebración del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, particularmente, de las revisiones de que fueron objeto las leyes laborales tanto de Canadá, como de Estados Unidos de América y, desde luego, de nuestro país.

Federal un conjunto de propuestas que, respetando los derechos fundamentales de los trabajadores contenidos en el artículo 123 de nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pudieran:

- Recoger y armonizar en buena medida los planteamientos contenidos en las iniciativas presentadas por legisladores de todos los partidos políticos.
- Atender los reclamos y preocupaciones de trabajadores y de patrones, así como de una sociedad demandante de más y mejores empleos en condiciones de trabajo más dignas; particularmente para que los jóvenes, mujeres y adultos mayores pudieran incorporarse a un empleo.
- Reconocer y tutelar los derechos de grupos vulnerables.
- Dotar de mayores facultades a las autoridades del trabajo, para vigilar de manera más efectiva el cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, e imponer sanciones ejemplares ante el incumplimiento de las mismas.
- Favorecer la impartición de justicia laboral pronta y expedita, al dotar a las juntas de conciliación y arbitraje con mayores y mejores herramientas.
- Armonizar las normas de trabajo con decisiones relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Materializar los compromisos contenidos en diversos instrumentos internacionales que, en materia laboral, ha suscrito nuestro país.

La suma de estas propuestas sentaron las bases para propiciar la armonización de las disposiciones jurídicas a la realidad y necesidades de nuestro país, aunque habrá que reconocer que se encuentran pendientes por resolver algunos temas importantes.

Hoy podemos señalar que contamos con una legislación más acorde al contexto de la globalización del mercado laboral; a las necesidades y requerimientos de los factores de la producción; y a la modernización de los procesos productivos, lo cual eventualmente propiciará una mayor confianza por parte de los inversionistas y la elevación de la productividad y competitividad. Ello deberá finalmente traducirse en una mejora de las condiciones y calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Antecedentes

La primera Ley Federal del Trabajo fue expedida el 18 de agosto de 1931, motivada por la necesidad de contar con un ordenamiento jurídico que permitiera resolver la problemática que existía por la aplicación de reglas imprecisas y, en ocasiones contradictorias, que derivaban de la aplicación de las propias disposiciones generales de la Carta Magna; del conjunto de normas elaboradas, basadas en las costumbres que se formaban en los medios industriales, y por los criterios jurisprudenciales. La Ley Laboral fue expedida 14 años después de la Promulgación de la Constitución Política de 1917,² y estuvo en vigor hasta el 30 de abril de 1970.

Una nueva Ley Laboral se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970, y contenía originalmente 890 artículos –de carácter permanente– y 18 artículos transitorios. De acuerdo con el primer artículo transitorio, la ley entraría en vigor el 1 de mayo de 1970, y dejaría sin efectos precisamente la expedida en 1931.

Entre el 1 de mayo de 1970 y el 29 de noviembre de 2012, la Ley Federal del Trabajo tuvo 25 modificaciones, de las cuales destacaron por su importancia aquellas reformas que se realizaron en materia de vivienda, el 24 de abril de 1972; la inclusión de las disposiciones que regulaban la capacitación, el adiestramiento, y la seguridad e higiene, del 28 de abril de 1978, y desde luego, las modificaciones que en materia procesal se efectuaron el 4 de enero de 1980.

Conviene reiterar que no sólo en 25 ocasiones se propuso reformar la Ley Federal del Trabajo, pues como se mencionó anteriormente, en casi 15 años de seguimiento de la actividad legislativa, habrían sido presentadas en las Cámaras de Diputados y de Senadores del Congreso de la Unión, más de 500 iniciativas para

² Desde luego, habría que tener en cuenta que en el artículo 123 de nuestra Carta Magna se indicaba que “el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos”, con lo cual existía la posibilidad de que las legislaturas locales emitieran sus propias leyes de trabajo. Dicho precepto fue reformado hasta el 6 de septiembre de 1929.

reformular, adicionar y derogar el contenido de alguna de las 1257 disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.³

El proceso legislativo

A pesar de los esfuerzos de los legisladores de diversas fracciones parlamentarias, el tema de la Reforma Laboral no era considerado para su inclusión en los debates parlamentarios.

Cada iniciativa, sin mayor análisis era turnada a las Comisiones de Trabajo, para no volver a ver la luz. En el mejor de los escenarios, se aprovechaba alguna reforma para señalar que la Ley Federal del Trabajo había sido actualizada, tal es el caso de las reformas a diversos ordenamientos legales, en materia de nacionalidad, para ocupar determinados cargos, hechas en 1998, y la reforma de los “fines de semana largos” de 2006.

Sin embargo, fue en el marco de la Reforma del Estado y en particular, de la Reforma Política, que se incorporó a nuestro sistema jurídico una nueva figura denominada “Iniciativa para trámite preferente”, fórmula que eventualmente permitiría poner en la mesa de análisis y debate el tema de la reforma laboral.

La reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de agosto de 2012 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estableció en el artículo 71 la facultad del Presidente de la República para presentar, el día de la apertura de cada periodo ordinario de sesiones, hasta dos iniciativas para trámite preferente, o señalar con tal carácter, hasta dos que hubiere presentado en periodos anteriores, cuando estuvieren pendientes de dictamen.

De acuerdo con las reglas señaladas en nuestra Carta Magna, cada iniciativa debía ser discutida y votada por el Pleno de la Cámara de su origen en un plazo máximo de treinta días naturales; y si no fuere así, la iniciativa, en sus términos y sin mayor trámite, sería el primer asunto discutido y votado en la siguiente sesión del Pleno.

³ De la revisión del texto de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y de los 25 decretos de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo que se expidieron entre 1970 y 2012, se desprende que en realidad no se trataba de 1010 artículos vigentes, sino de 1257 preceptos.

Además, en caso de que el proyecto de ley o decreto fuera aprobado o modificado por la Cámara de su origen, de manera inmediata pasaría a la Cámara revisora, para que fuera discutido y votado en el mismo plazo y bajo las condiciones señaladas.

Con esta reforma, se reconoce un tratamiento especial en el proceso, no en la sustancia, que deberían recibir las iniciativas que eventualmente presentara el Poder Ejecutivo al Congreso de la Unión.⁴ En efecto, se incorporó al texto constitucional la posibilidad de avanzar en la construcción de la agenda legislativa permitiendo presentar temas que, desde su punto de vista, fueran prioritarios dada su relevancia, trascendencia y urgencia. El carácter de “preferencia”, implica asignar un plazo perentorio para dictaminar, en un sentido o en otro, las iniciativas propuestas por el titular del Ejecutivo Federal.

Es así que el primero de septiembre de 2012, el Presidente de la República presentó una iniciativa con carácter preferente para reformar, adicionar y derogar la Ley Federal del Trabajo. El texto de la Iniciativa fue publicado en la Gaceta de la Cámara de Diputados⁵ el martes 4 de septiembre de 2012, turnándose a la Comisión de Trabajo y Previsión Social. Sin embargo, dado que era el inicio del Primer Período de Sesiones Ordinarias, del Primer Año de Ejercicio de la Sexagésima Segunda Legislatura, aún no se habían integrado las Comisiones, y por ende, no se podía dar inicio el análisis de la iniciativa.

Además no existía una regulación secundaria que pormenorizara la forma de dictaminar una iniciativa preferente, por lo cual, fue necesario aplicar las reglas generales, e incluso emitir sendos acuerdos parlamentarios para ese efecto.

Fue precisamente el 13 de septiembre, cuando se aprobaron los Acuerdos de la Junta de Coordinación Política, 1) para integrar la Comisión de Trabajo y Previsión Social; 2) para establecer el método de dictamen para la discusión y análisis de la

⁴ Si bien con anterioridad a 2012 no existía un criterio de preferencia definido, el Artículo 175 del Reglamento de la Cámara de Diputados ya señalaba que “en las reuniones de las comisiones, los asuntos se tratarán, preferentemente, en el orden siguiente: *I.* Lectura, discusión y, en su caso, aprobación del Orden del Día; *II.* Lectura, discusión y, en su caso, aprobación del acta de la Reunión anterior; *III.* Proyectos de dictamen para discusión y votación de: *a)* **Iniciativas presentadas por el Titular del Poder Ejecutivo Federal;** *b)* Minutas; *c)* Iniciativas y proposiciones a nombre del Grupo; *d)* Iniciativas presentadas por diputados, diputadas, senadores, senadoras, legislaturas de los Estados; *e)* Opiniones, etcétera.

⁵ *Gaceta Parlamentaria*, año XV, número 3595, martes 4 de septiembre de 2012.

iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, y 3) para invitar a la entonces Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a una reunión de trabajo con los integrantes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados.

Para el análisis de la Iniciativa,⁶ se acordó tomar en cuenta todas las iniciativas que hubieren sido presentadas en la Cámara de Diputados durante las legislaturas LXI y LXII; asimismo, la Comisión de Trabajo se declararía en sesión de trabajo permanente. Otros aspectos no menos importantes que fueron fijados en los Acuerdos de la Junta de Coordinación Política, fueron aquellos pormenores para la preparación y discusión del proyecto de dictamen.

Como resultado de las reuniones de la Comisión de Trabajo llevadas a cabo los días 13 (fecha de la Instalación de la Comisión de Trabajo), 19, 24, 26, 27 y 28 de septiembre, se elaboró un proyecto de dictamen,⁷ el cual fue discutido y votado en aquella sesión maratónica que se llevó a cabo el mismo 28 de septiembre de 2012.

La dictaminadora señaló que con el consenso unánime de todos los grupos parlamentarios, logró establecer dos criterios esenciales para la valoración de las propuestas:

- **Primero.** Que la Comisión de Trabajo y Previsión Social sólo aprobaría aquellas propuestas de reformas a la Ley contenidas tanto en la iniciativa preferente como en las propuestas recibidas que contribuyan a la generación de empleos y al crecimiento económico. Precisamente, en la valoración la Comisión tomó en cuenta además de la Iniciativa Preferente, las iniciativas del PAN de 2010, del PRI de 2011, y del PRD de 2012, así como 39 documentos con diversas propuestas de reforma a la Ley Laboral, que le fueron entregadas en las diversas reuniones de trabajo, y
- **Segundo.** La Comisión del Trabajo y Previsión Social privilegiaría en todo momento el respeto irrestricto de las garantías sociales de los sindicatos de trabajadores y de las organizaciones patronales, plasmados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señaladamente en las contenidas en su artículo 123, así como

⁶ <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120913-V.pdf>.

⁷ En la Gaceta Parlamentaria, año XV, número 3613, viernes 28 de septiembre de 2012, se puede consultar el dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social. <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2012/sep/20120928-A.docx>.

por los Tratados Internacionales en materia laboral suscritos por México, y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Cualquier propuesta de reforma que vulnere disposiciones constitucionales será desechada en el dictamen con la motivación correspondiente.”

Este dictamen fue aprobado en lo general con 351 votos a favor; 128 en contra y 10 abstenciones; y una vez analizados y votados los artículos reservados se envió a la Cámara de Senadores, en su carácter de revisora.

En la sesión ordinaria de la Cámara de Senadores, celebrada el martes 2 de octubre de 2012, se informó de la recepción de la minuta de la Cámara de Diputados con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, y en esa fecha, se turnó a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, y a la correspondiente de Estudios Legislativos.

El 4 de octubre, se presentó un punto de acuerdo para que el Senado de la República convocara a actores relevantes, organizaciones de trabajadores, empresariales, especialistas en la materia, grupos interesados, universidades públicas y privadas, organizaciones sociales, colegios de profesionistas, entre otros, a participar en las Jornadas de Diálogo Nacional para la Discusión de la Reforma Laboral.

Con base en lo anterior, al día siguiente, la Comisión de Trabajo convocó a las reuniones de consulta que tendrían el propósito de escuchar los puntos de vista y opiniones de la Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de especialistas en la materia, de representantes de organizaciones y de grupos interesados, así como de ciudadanos reconocidos. Estas reuniones se llevaron a cabo entre los días 8 y 12 del mismo mes.

Tomando como base los diversos documentos recibidos en las audiencias públicas y las 14 solicitudes presentadas por Senadores para modificar y adicionar la minuta enviada por la Cámara de Diputados, así como los diferentes posicionamientos que se hicieron en las reuniones de trabajo de la Comisión, y en cumplimiento del Acuerdo de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, de la Cámara de Senadores por el que se establece el método de dictamen para la discusión y análisis de la Minuta con proyecto de Decreto por

el que se Reforman, Adicionan y Derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, derivada de la iniciativa enviada para tramite preferente por el Titular del Poder Ejecutivo, aprobado el 17 de octubre, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, elaboraron el Dictamen del proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Dicho Dictamen propuso, en lo general, la aprobación del texto de la reforma laboral en los términos que fue enviado por los Diputados, pero incorporaba ocho artículos (1 adición y 7 modificaciones).⁸ Después de las sesiones de trabajo de las Comisiones, las votaciones para estos 8 preceptos no alcanzaron consenso, dado que se mantuvo empate en todas las votaciones, por lo que quedaron pendientes de aprobación por parte del Pleno.

El 23 de octubre de 2012 se llevó a cabo la Sesión Ordinaria de la Cámara de Senadores, en la cual se discutió y aprobó en lo general la minuta con proyecto de decreto de reforma laboral. Fueron 100 votos a favor y 28 en contra. Además, se acordó devolver a la Cámara de Diputados la minuta que incluía las adecuaciones hechas por los senadores, para efecto de que fueran analizados, discutidos y votados.

Cabe hacer notar que ante este escenario, solamente habían dos alternativas, que la Cámara de Diputados aprobara las propuestas de los Senadores y el decreto resultante, se enviara al Ejecutivo Federal para su promulgación; o bien, que no fueran aceptadas por los Diputados aquellas modificaciones y las adiciones, por lo cual el proyecto se devolvería a los Senadores para resolver lo conducente. Los ojos de la nación se centraban en este hecho histórico, pues daba la impresión de que la reforma laboral nuevamente se congelaría.

El 30 de octubre de 2012, fue recibida en la Cámara de Diputados la minuta, y fue turnado el expediente a la Comisión de Trabajo y Previsión Social, para su respectivo análisis y dictamen. Con enorme responsabilidad, se reunió los días 5 de noviembre (en dos ocasiones), 6 y 7 de noviembre, para analizar las modificaciones realizadas por el Senado.

⁸ La Cámara de Senadores planteó adicionar y reformar los artículos 364 bis, 365 Bis, 371, 373, 388 Bis, 390, 391 Bis y 424 Bis.

Posteriormente, en la sesión del 8 de noviembre, los diputados se avocaron a la discusión y votación del dictamen de reforma laboral, aprobándolo con 361 votos en pro y 128 en contra, y acordó devolverlo a la Cámara de Senadores.

En esta sesión fueron aprobadas 4 de las adiciones realizadas por el Senado de la República (artículos 364 Bis, 365 Bis, 391 Bis y 424 Bis); sin embargo, modificó 2 artículos (371 y 373) y rechazó otros 2 (388 Bis y 390).

Asimismo, en votación nominal, por 361 votos a favor y 129 en contra, se autorizó a la Cámara de Senadores para que expidiera, en su caso, el acuerdo necesario a efecto de enviar al Ejecutivo Federal las modificaciones aceptadas por ambas Cámaras y se procediera a publicar lo conducente en el Diario Oficial de la Federación.

Con base en lo anterior, y una vez tramitada la recepción de esta nueva minuta, en la sesión del 13 de noviembre de 2012, la Cámara de Senadores aprobó con 99 votos en pro y 28 en contra, las modificaciones hechas por la Cámara de Diputados a los artículos 371 y 373.

Asimismo, insistió en la adición del artículo 388 Bis, y la modificación del artículo 390, por lo cual el texto de estas propuestas fueron devueltos a la Cámara de Diputados para su examen y votación en sesiones posteriores.

Como consecuencia, las Cámaras del Congreso General acordaron, con fundamento en el artículo 72, inciso e), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, remitir al Poder Ejecutivo Federal el texto del Decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

Principales modificaciones

La reforma a la Ley Federal del Trabajo, implicó de manera general 363 modificaciones entre reformas, adiciones y supresiones, con el propósito de contar con un ordenamiento jurídico acorde a la realidad de nuestro país.

Se trata en esencia de una reforma integral, el 50% de estas modificaciones representaba la inclusión y el reconocimiento de diversos aspectos sociales; un 32% se refería a los aspectos económicos, y un 18% a los aspectos procesales.

Aspectos Sociales

Uno de los grandes objetivos de la reforma laboral, se refería a fomentar el trabajo digno o decente y brindar protección más efectiva de los derechos laborales, y para ello se proponía mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; con capacitación, prestaciones y no discriminación, y respeto pleno a los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Bajo esta perspectiva:

- Se incorporó el concepto de trabajo digno o decente, con el propósito de reconocer y garantizar las condiciones mínimas que deben imperar en toda relación de trabajo, y con ello, lograr el pleno respeto a la dignidad humana de los trabajadores. Lo anterior, para propiciar que las normas laborales dispongan que los trabajadores cuenten con un empleo con prestaciones y acceso a la seguridad social; que no exista discriminación de ninguna índole; que se reciba la capacitación continua que se necesita y, también, que se cumplan con las condiciones de seguridad e higiene, en los centros de trabajo. Además, el concepto 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, y finalmente, incorpora la protección a la igualdad sustantiva de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.
- Se incluyeron disposiciones orientadas a proteger los derechos de los siguientes grupos vulnerables:
 - Para los menores de 14 años, se tipificó como delito su contratación fuera del círculo familiar, a fin de erradicar el trabajo infantil.
 - Para los menores trabajadores de entre 14 y 18 años, se incluyó un listado de trabajos peligrosos e insalubres prohibidos.
 - Para los mexicanos que van a laborar en el extranjero, se adecuaron las disposiciones que regulan la prestación de sus servicios.
 - Para las mujeres trabajadoras, se fortalecieron sus derechos al prohibir y sancionar la realización de actos de acoso u hostigamiento sexual en los centros de trabajo. Se estableció como prohibiciones para los patrones, el solicitar certificados de no embarazo, como requisito para contratar; así como de despedir a las trabajadoras por motivos de embarazo, cambio de estado civil o tener a

su cuidado hijos menores. Además, se previó la posibilidad de que las madres trabajadoras puedan transferir hasta cuatro de las seis semanas pre-natales para después del parto, y establece que en el caso de que su hijo nazca con alguna discapacidad o requiera atención médica, la licencia se pueda extender por ocho semanas. Asimismo, propicia que los descansos en el periodo de lactancia, se tornen en una reducción de la jornada de trabajo, y prevé que aquellas mujeres que adopten tendrán derecho a un descanso de seis semanas con goce de sueldo. En congruencia con estas modificaciones, se reconoció la licencia de paternidad de 5 días con goce de sueldo, por nacimiento y por adopción.

- Para las personas con discapacidad, se propiciaron mejoras a sus condiciones laborales y se busca que aquellos que no cuentan con un empleo, derivado de obstáculos físicos, puedan incorporarse al mercado laboral, pues se prevé la obligación de las empresas grandes y medianas, para que realicen las adecuaciones de sus instalaciones para el acceso y desarrollo de estas personas.
 - En cuanto a los trabajadores del campo se precisan las condiciones mínimas bajo las cuales deberán desempeñar sus labores, tales como gozar de un seguro de vida en el traslado; tener acceso a transporte gratuito, adecuado, cómodo y seguro; contar con agua potable y servicios sanitarios, así como de intérpretes, antídotos en caso de picaduras; un registro para el reconocimiento de antigüedad, y derecho a prestaciones como guarderías y boleta única para los hijos de los jornaleros que estudian.
 - Para los trabajadores domésticos, se reguló con mayor precisión la duración de su jornada laboral y, en consecuencia, se estableció de manera expresa los periodos de descanso diario y semanal que, como mínimo, deben tener quienes realicen este tipo de actividades.
 - Para los trabajadores de las minas y pozos de carbón, se establecieron reglas específicas para el desarrollo de sus labores, previendo obligaciones específicas para los patrones para la protección de la seguridad y salud.
- Se reguló el régimen de subcontratación u *outsourcing* para proteger los derechos de los trabajadores que son contratados en estos esquemas, frente al uso indebido de esta figura que algunos patrones realizan a efecto de evadir el cumplimiento de sus obligaciones laborales, fiscales o de seguridad social.
 - Se incorporaron reglas para fortalecer la coordinación de las autoridades, tratándose de contingencias sanitarias.

- Se incrementó el monto de indemnizaciones por muerte del trabajador.
- Finalmente, en materia de derechos sindicales, se suprimió la denominada “cláusula de exclusión por separación”; se otorgó publicidad a la información de los registros, contratos colectivos y reglamentos internos de los sindicatos; se previó la elección de la directiva sindical mediante voto libre y secreto, y se reguló la rendición de cuentas de las directivas sindicales.

Aspectos Económicos

Otro importante objetivo de la reforma es el de promover el acceso al mercado laboral así como generar más y mejores empleos formales para atender las necesidades de la población, en especial de jóvenes y mujeres. Asimismo, se propuso impulsar la competitividad y productividad, propiciando condiciones que estimularan el crecimiento económico. Para tal efecto, la reforma laboral adecuó e incorporó los siguientes temas:

- Estableció modalidades de contratación, a fin de que los buscadores de empleo, principalmente jóvenes estudiantes, mujeres madres de familia, personas con discapacidad y adultos mayores puedan tener acceso a un empleo que a la par de que les permita su desarrollo laboral y profesional, puedan compaginar con las actividades de su vida familiar o sus estudios, lo anterior, con pleno respeto a su salario, prestaciones, seguridad social y cómputo de antigüedad.
- Modificó la forma de calcular los salarios vencidos y establecer sanciones severas para litigantes y servidores públicos que deliberadamente retrasen u obstaculicen un juicio laboral.
- Replanteó el mecanismo para comunicar los avisos de rescisión de la relación laboral que debe dar el patrón a los trabajadores.
- Consideró a aquellas actividades que se realizan a distancia, utilizando tecnología de información, como trabajo a domicilio, con todas las garantías de la ley.
- Privilegió a la productividad y la aptitud de los trabajadores como el principal criterio para acceder a plazas vacantes definitivas o provisionales de más de treinta días y a puestos de nueva creación, en lugar de la antigüedad.
- Estableció la obligación del patrón de afiliar a los trabajadores al Infonacot, a fin de que puedan obtener créditos baratos y accesibles.

- Reconoció la multihabilidad de los trabajadores, de manera que puedan desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual recibirán la compensación salarial correspondiente.
- Reguló de manera expresa el pago por hora.
- Amplió la competencia de las autoridades federales, mediante una nueva interpretación y alcance del concepto de “concesión federal”.
- Establece la posibilidad de restringir el acceso o limitar la operación de las áreas de riesgo en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores.
- Replanteó las disposiciones que regulan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, con el fin de incrementar la productividad laboral, crear más empleos y aumentar los ingresos de los trabajadores.
- Incrementó los montos de las sanciones a patrones que incumplan la ley.

Aspectos Procesales

A fin de brindar certidumbre jurídica a los factores de la producción, disminuir los costos y tiempos en la impartición y procuración de justicia laboral y lograr que precisamente esta justicia sea pronta y expedita, la reforma laboral propuso su modernización y profesionalización a través de:

- Establecer el servicio profesional de carrera especial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación del desempeño, separación y retiro de los servidores públicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, y la profesionalización del personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a los representantes ante las mismas y a los litigantes en materia laboral.
- Incorporar el principio de la conciliación en el proceso laboral.
- Modificar la estructura de la primera audiencia en el procedimiento ordinario.
- Hacer posible la utilización de herramientas tecnológicas en juicios laborales, y establecer reglas para el ofrecimiento, admisión y desahogo de pruebas electrónicas.
- Establecer un procedimiento sumario para tramitar los conflictos suscitados con motivo del otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del sistema de ahorro para el retiro.
- Incrementar los montos de las correcciones disciplinarias, medios de apremio y

multas, para sancionar a los funcionarios y litigantes que, de manera deliberada, obstaculicen o retrasen la resolución de un juicio laboral.

Consideración final

Las reformas ya entraron en vigor. No son una receta mágica para resolver los problemas y retos que tenemos frente a nosotros. Sin embargo, constituyen un magnífico apoyo para avanzar con rumbo decidido en la construcción de un mejor país. Estamos convencidos que su correcta instrumentación nos permitirá atender el compromiso del Gobierno de la República para promover una política laboral que

- Impulse la creación de empleos formales de calidad.
- Democratice la productividad.
- Contribuya a salvaguardar los derechos de los trabajadores y conserve la paz laboral.



Un repaso histórico del derecho social en México

MTRO. LUIS RIVERA MONTES DE OCA*



SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. LEYES DE INDIAS. III. ÉPOCA COLONIAL. IV. SENTIMIENTOS DE LA NACIÓN. V. CONSTITUCIÓN DE 1857. VI. SEGUNDO IMPERIO. VII. EL NACIMIENTO DE LA REPÚBLICA. VIII. CONSTITUCIÓN DE 1917. IX. LA EVOLUCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. X. ÉPOCA ACTUAL. XI. ASPECTOS SOBRESALIENTES DE LA REFORMA LABORAL. XII. BIBLIOGRAFÍA. XIII. HEMEROGRAFÍA.

Primera parte

Introducción

El universo jurídico que el Estado mexicano ha forjado a través de su historia debe estudiarse a partir de las primeras normas jurídicas que le permitieron su configuración inicial en los Sentimientos de la Nación de José María Morelos y Pavón y fundamentalmente en el texto de la primera Constitución Política formal del Estado mexicano de 1824.

En este primer texto constitucional de 1824 no se alude de manera específica al derecho social, que comprende el derecho del trabajo y el de la seguridad social de los habitantes del nuevo Estado; a pesar de que, durante los 300 años de dominación española se realizaron esfuerzos en las provincias que integraban la Nueva España para una mayor y mejor protección a los habitantes de la misma, que

* Procurador Federal de la Defensa del Trabajo.

comprendieron de manera fundamental tareas de salud y la cura de enfermedades derivadas de las epidemias.

Las actividades orientadas al bienestar y a la seguridad social de los habitantes de la Nueva España estuvieron a cargo de los misioneros evangelizadores, quienes al ver la pobreza y miserias de los hombres y mujeres a donde acudían, hicieron esfuerzos para brindar alivio y superar las enfermedades de los evangelizados.

A manera de ejemplo, es pertinente recordar lo que dispusieron, en su momento, diversas ordenanzas. En cuanto al salario que ordenaba se pagara por cada jornal laborado, la Ordenanza II: 215-216v, de fecha 31 de mayo de 1578, “A los criados de ganados de todos los pueblos desta (sic) Nueva España, paguen a los indios lo que de su jornal y trabajo fuere de justicia para que pueden sustentarse y pagar su tributo”, especifica:

“...tomando por ocasión la pestilencia que pasó y que a esta causa se padece mucha necesidad y el ganado va en disminución, de manera que si no se remedia será notable daño de la república, me pidieron darles algunos indios para el dicho efecto, pagándoles su jornal y su trabajo, porque a los indios no les venían ningún daño, antes aprovechamiento y ganancia para su sustentación y pago de sus tributos; procuraréis y daréis orden que los pueblos comarcados a las estancias y por donde fueren los ganados a agostar, que el tiempo permitido por bueno, por medios de voluntad y sin forzarlos a ello, que les den y alquilen algunos indios, para guardar los dichos ganados, pagándoles a su contento el alquiler y jornal (sic), y haciéndoles buen tratamiento de manera (sic) que por falta de ellos no se les pidan los dichos ganados ni vengán en disminución, pues esto se entiende los indios serán aprovechados y no agraviados, y la república recibirá beneficio...Entiendase (sic) que se les han de dar a cada uno de los indios de comer todos los días y cuatro reales de salario y jornal por cada semana”.¹

¹ Las Ordenanzas del Trabajo de la Intendencia de México (Estado de México): Panorámica General de la Sociedad Virreinal, Tomo I, Secretaría del Trabajo y de la Previsión Social del Estado de México, 1992, pp. 183 y 184.

La Ordenanza II. V. 223-224 de fecha 5 de marzo de 1579, "Sobre el salario que han de ganar los mulatos que sirven en las estancias de ganadores mayores de las estancias de la Nueva España", dispone lo siguiente:

"...ordeno y mando que de aquí en adelante, hasta tanto que por su majestad o por mí en su real nombre otra cosa se provee y mande se guarde lo que está mandado cerca de que sirvan los dichos mulatos y no anden vagabundos, so las penas que están puestas, y ninguno de ellos en esta Nueva España pueda pedir ni llevar salario cada un año más de hasta cuarenta pesos oro común, y el que ellos fuere caudillo o estuviere como tal en alguna estancia, hasta sesenta pesos de dicho oro y no más..."²

Por su parte en la Ordenanza II: 107v.-108v, "Se prohíbe gravar los salarios o el patrimonio de los indios incluyendo al clero secular y regular. Esta ordenanza apoya las dictadas con anterioridad relativas al asunto", de fecha 20 de octubre de 1600, queda registrado lo que a continuación se transcribe:

"...mando que de aquí adelante ninguna persona de oficio, arte ni trato, ni cosa otra, no pueda concertar con los dichos gobernadores, alcaldes y oficiales de república, ni otros indios, obra alguna ni otra cosa para que no pague de los bienes de su comunidad o de comunidad de indios, aunque sean ornamentos, retablos, órganos, campanas, fabricas de iglesia, ni otras cosas tocante a ellas, sin preceder para ello licencia mía por escrito, atento a que no obstante que los fines sean loables y santos, no es justo dar lugar a que se proceda a ellos sino por personas legítimas y medios debidos y justos; y los contratos, conciertos y obligaciones u otros recaudos que en cualquier manera se hicieren sin preceder la dicha licencia, sean en sí ningunos y de ningún valor y efecto, y los declaro por tales, para que en virtud de ellas no se pueda pedir cosa alguna a las dichas comunidades ni comunidades de indios, lo cual se pregone públicamente en esta ciudad, y pregonado las justicias de su majestad lo hagan guardar y cumplir so las penas ya contenidas, como la perdida del oficio para oficiales de la república que lo permitieren..."³

² *Ibidem*, de la página 186 a la 187.

³ *Ibidem*, de la página 173 a la 174.

Respecto de los salarios, la Ordenanza II: 141-142, “Se fija salario para los jornales de indios que trabajan en los repartimientos”, del 25 de mayo de 1603, dispuso:

“...se ha resuelto de proveer lo que de presente le ha parecido conveniente; por tanto mandaba y mandó que en el entretanto que se da la orden de su majestad manda en alzar los repartimientos que hoy estan entablados en las dichas haciendas y en introducir los alquileres voluntarios y con elección de personas, como se practica en la ciudad, y el señalarles el tiempo que han de trabajar y el precio y paga que se les ha de dar, que los dueños y mayordomos de las dichas haciendas y balanzas de donde los indios sirvieren, les den de comer suficiente y bastante, de carne caliente con tortillas o maíz cocido que llaman pozole en los días que no fueren de pescado, y éstos, las dichas tortillas o pozole y algunas legumbres de habas y garbanzos y frijoles y chile, todo en cantidad bastante para su sustento de manera que con fuerza y aliento puedan servir y trabajar en las dichas haciendas, y que así misma, los que vinieran a los dichos repartimientos o haciendas de más distancia de cinco leguas que su majestad tiene por jornada de un día para los indios, que se les dé por cada día venida y vuelta medio real, todo esto demás de los seis reales que ahora se les da, sin que se les hagan descuento ninguno ni haya se servir más tiempo de una semana, holgando los domingos y fiestas como está dispuesto y mandado...”⁴

Finalmente, lo que se dispuso en la Ordenanza I: 131-131v, “Se ordena salario, techo, comida y horario laboral en las haciendas que cultivan trigo (panes), y en las minas”, de fecha 5 de enero de 1610, fue:

“...que de aquí en adelante, y mientras otra cosa no se proveyere y mandare, se les haya de pagar y pague a cada indio de los que sirven en los dichos repartimientos de panes y minas, en esta dicha Nueva España, real y medio por cada día de trabajo y asimismo medio real por cada seis leguas de ida y otro medio real por la vuelta; y habiendo servido tres días, se les ha de socorrer con lo que montare la paga de ellos, para que se puedan sustentar; y acomodándoles de aposento y parte señalada y cubierta con tejado, petate y pellejos de carnero, y haciéndoles algunas barbacoas donde duerman y se puedan abrigar, viendo y visitando los dichos jueces repartido-

⁴ *Ibidem*, de la página 177 a la 179.

res... y si están distintos y apartados de los ingenios donde no han de dormir, y a los que no los tuvieron, les señalen y den de término de treinta días para que los hagan, y a los que no lo hicieron, pasado el dicho término, les quiten los indios y no se les vuelvan a dar en manera alguna, hasta haberlos hechos suficientemente, pues de su salud depende el beneficio y acrecentamiento de las haciendas donde se reparten... han de entrar precisamente para ser repartidores los miércoles, de cada semana, y en servir sólo los días que no fueron festivos de sol a sol, hasta otro miércoles, dándoles tiempo en cada día de los que así trabajan para almorzar, y una hora para comer, sino obligarles ni compelerles a trabajar de noche, ni que entren en minas, ni barreten, ni saquen metales... pena a los que en cualquier manera lo contravinieren, que por la primera vez incurran en cien pesos oro común y mas privación de dárseles indios por un año...".⁵

Leyes de Indias

En las Leyes de Indias, que fueron normas jurídicas que tuvieron aplicación en las tierras del Nuevo Mundo, conformadas por un conjunto de disposiciones que habían sido adoptadas en España para ser aplicadas en los territorios conquistados, se contemplaban diversos temas, incluyendo disposiciones relativas al trabajo, por ejemplo, en materia salarial, y en materia de protección a sectores como las mujeres y menores. La recopilación se compone por cuatro tomos, con un total de nueve libros, con diferentes títulos:

Libro Primero: Se refiere a asuntos religiosos, tales como la santa fe católica, arzobispos, obispos, visitadores eclesiásticos, de las iglesias, catedrales, parroquias, monasterios, hospicios, cofradías, de los diezmos, de la santa cruzada, de las universidades, colegios y seminarios.

Libro Segundo: Contiene la estructura y funciones del gobierno indiano.

Libro Tercero: Contempla las atribuciones y funciones de los virreyes, presidentes y gobernadores, así como lo referente a las armas, a los capitanes, soldados y artilleros.

Libro Cuarto: Se refiere a los descubrimientos, pacificaciones, de las poblaciones, cabildos, concejos, obras públicas y minería.

Ibidem, de la página 162 a la 163.

Libro Quinto: De la división territorial, atribuciones de los gobernadores, corregidores, alcaldes mayores, tenientes y disposiciones procesales (pleitos, sentencias, recusaciones, apelaciones y suplicaciones).

Libro Sexto: Regulación de la situación de los indios, de las encomiendas, pensiones, rentas y del servicio personal.

Libro Séptimo: Los juegos, jugadores y aspectos vinculados con la acción policial.

Libro Octavo: El tema de la hacienda pública, renta, administración, contabilidad y tributos.

Libro Noveno: De la organización comercial indiana y la Casa de Contratación.

En materia salarial en el Título XII del Libro Sexto de las Leyes de Indias contemplaba ser justo y suficiente, además de que el jornal que ganaran los indios debía ser de su voluntad y sin que se impusieran tasas, atendiendo a las características de las tareas a desempeñar, a la calidad del trabajo, a la carestía y la comodidad de la tierra, estableciendo como salario mínimo el equivalente a un real y medio cada día.

Las formas de pago del salario tenían que hacerse en efectivo y no en especie, por lo menos cada semana, sin incluir deducciones y/o compensaciones de más de la cuarta parte y en mano propia ante la presencia del protector o el párroco. En el supuesto de que se le pagara al indio su jornal en especie el español era sujeto a una pena.

La regulación del sector de la mujer encuentra su normatividad al prohibir que ninguna india casada sirviera en casa de un español, salvo que sirviera en ella también su marido; las mujeres solteras podían servir sólo con la autorización de sus padres, estaba prohibido el trabajo en el caso de embarazo. Para el sector de los menores estaba prohibido el trabajo, hasta que cumplieran dieciocho años en trabajos en los obrajes o ingenios, a excepción que fueren con motivos de aprendizaje. Esta prohibición era aplicada para los varones menores y las mujeres en general. También se prohibía a los menores de edad llevar cargas pesadas. En las cargas que transportaban existía un peso máximo, que consistía en que no pasara de dos arrobas, en el que además se considerare las condiciones del camino.

En materia de salud, en caso de accidente en el trabajo, el indio tenía derecho a recibir la mitad de su jornal hasta su total curación; si se tratara de alguna enfer-

medad, tenía derecho a recibir íntegro su jornal hasta por un mes tratándose de indios que laboraran en los obrajes. Si algún indio se encontraba enfermo o débil, se prohibía la obligación al trabajo y se autorizaban su salida de la cuadrilla, hasta que estuviere sanado.

La regulación de la jornada laboral en la recopilación de las Leyes de Indias se encuentra en el Libro Sexto, Título VI, que refiere: “Todos los obreros trabajarán ocho horas cada día, cuatro en la mañana y cuatro en la tarde... repartidas en los tiempos más convenientes para librarse del rigor del sol, más o menos, lo que a los ingenieros pareciere, de forma que no faltando un punto de lo posible también se atiende a procurar su salud y conservación”. De igual forma se reguló que los sábados por la tarde se alzaría la obra una hora antes con el fin de pagar los jornales.

Época colonial

La seguridad social, como derecho de las clases trabajadoras que el Estado debe garantizar, protegiendo la vida y la salud, es un concepto jurídico moderno. Esto no quiere decir que en el pasado, aún dentro del marco del Estado feudal y, para nosotros, dentro de la opresión extranjera, representada por el dominio de la metrópoli española, no surgieran intentos de remediar, cualquiera que fuese el origen de ellos, la mortalidad, la fatiga y el desamparo en que se encontraron no sólo los indígenas vencidos sino también los pobladores inmigrantes de origen peninsular, que no lograron, por cualquier razón, adquirir o forjar una fortuna personal.

Los frailes españoles, fueron los primeros exponentes del empeño que, siglos más tarde, se convirtió en derecho de las clases proletarias desvalidas. A esa fracción, a ese brazo del gobierno español, que era el clero regular, correspondió el primer intento de dar protección a la vida y a la salud de las clases laboriosas. Se sabe que Fray Pedro de Gante abrió en Texcoco el primer hospital que intentó aliviar sus padecimientos.⁶ Se sabe también que el Hospital de Santa Fe, a cuyo patrimonio pertenecieron pueblos como Cholula⁷ y Tultepec, del actual Municipio de Lerma, en

⁶ CHÁVEZ, EZEQUIEL A., *Pedro de Gante*, Editorial Jus. 1948.

⁷ No debe confundirse la Cholula que estuvo dentro de la laguna de Lerma, a la que aquí nos referimos, con la Cholula del estado de Puebla.

el Estado de México, fue el primer intento de Don Vasco de Quiroga para aligerar los sufrimientos de los indios no sólo del Valle de México, devastado por la conquista española sino también del Valle de Toluca, ya que durante la primera mitad del siglo XVI, la jurisdicción del Ayuntamiento de la Ciudad de México se extendió quince leguas hacia el Poniente, lo que quiere decir que comprendía todo el Valle de Matlatzingo, en que se levantaban poblaciones como Toluca, y los cientos de pueblos que aún existen y forman parte de Distritos como Tenango del Valle, Lerma y otros.⁸

En la segunda mitad del siglo XVII, el Lic. Francisco de Sámano y Ledezma, nieto de Juan de Sámano, el encomendero de Zinacantepec, donó la Hacienda de Guadalupe para que con sus productos se edificara el primer hospital que hubo en Toluca, que fue encomendado a los frailes de San Juan de Dios, vulgarmente llamados “Juaninos”, que se encargaron de atender a los enfermos pobres en esa Institución, que vivió una vida precaria hasta la última década del siglo XVIII, cuando lo abandonaron, para dejarlo en manos de personas particulares caritativas.⁹

Al iniciarse en 1810 el movimiento de Independencia en el Valle de Toluca, a causa de la guerra civil, que en esta región fue particularmente aguda, el número de desvalidos creció tanto, que los vecinos se vieron obligados a proporcionar cualquier alivio a tanto herido y enfermo indigente que la misma causaba.

El aparato gubernamental en que se sustentaba el régimen colonial de la Nueva España, dentro del cual funcionaba la Intendencia de México, y que sirvió de base al estado de ese mismo nombre que más tarde se erigió como parte de la Federación Mexicana, se quebrantó por la guerra de Independencia. Todos los establecimientos e instituciones en que se apoyaba el gobierno virreinal, dejaron de funcionar o funcionaron precariamente pero, al establecerse la república en 1824, los nuevos gobernantes pretendieron resolver los problemas que el pueblo tenía, creando algunas normas de seguridad social.

⁸ El entonces Departamento de Distrito Federal editó la legislación que sirvió de base para el Ayuntamiento de la Ciudad de México, donde consta lo que aquí decimos respecto a la extensión del Gobierno de la Capital del Virreinato.

⁹ VELÁZQUEZ, GUSTAVO G., *Toluca de Ayer*, Tomo I, Enciclopedia Histórica del Estado de México, 1972.

Sentimientos de la nación

En los Sentimientos de la Nación, de Don José María Morelos y Pavón, cuyas premisas mayores son el decreto de independencia nacional, la igualdad de los individuos ante la ley y la prohibición de la esclavitud, se ubican los antecedentes del derecho del trabajo y de la seguridad social en los numerales 12o. y 15o., que a letra refieren lo siguiente:

“12o. Que como la buena ley es superior a todo hombre, las que dicte nuestro Congreso deben ser tales, que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, y de tal suerte se aumente el jornal del pobre, que mejore sus costumbres, alejando la ignorancia, la rapiña y el hurto”.

“15o. Que la esclavitud se proscriba para siempre, y lo mismo la distinción de castas, quedando todos iguales, y sólo distinguirá a un americano de otro el vicio y la virtud”.

Constitución de 1857

En la Constitución Política de la república sancionada por el Congreso General Constituyente el 5 de febrero de 1857 no se consigna ningún precepto que se aproxime al texto del artículo 123 de la Constitución Política de 1917. No obstante, los estudiosos del derecho constitucional identifican el artículo 32, como uno de los antecedentes constitucionales e históricos del actual artículo 123.

En la parte conducente del citado numeral se dice:

“Se expedirán leyes para mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando á los que se distinguen en cualquier ciencia ó arte, estimulando al trabajo y fundando colegios y escuelas prácticas de artes y oficios”.¹⁰

¹⁰ *Derechos del Pueblo Mexicano: México a través de sus constituciones*, Tomo VIII, Antecedentes y Evolución de los artículos 107 a 136 Constitucionales, XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, 1967, página 615.

Este antecedente histórico, que da contenido filosófico y social al derecho del trabajo en México, tiene precedentes importantes entre los que destacan el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana del 15 de mayo de 1856 y la Comunicación de José María Lafragua a los gobiernos de los Estados, con los que les remitía el 20 de mayo de 1856 el Estatuto Orgánico ya citado, en donde Lafragua expone: "...en esta sección se proclamó la abolición de la esclavitud se establecen bases para el servicio personal..."¹¹

El 16 de junio de 1856, se dio a conocer el Proyecto de Constitución Política de la República Mexicana, en cuyo artículo 37, se consignó el texto que, al aprobarse en 1857, quedó como artículo 32.

Segundo Imperio

Después de la guerra de Independencia en México se presentó la forma de gobierno monárquico en dos momentos históricos: en primer lugar, para la segunda década del siglo XIX, con Agustín de Iturbide; posteriormente, ya para la segunda mitad del siglo (1864-1867), a cargo del archiduque Fernando Maximiliano de Habsburgo, con la ayuda de las tropas francesas de Napoleón III.

Dentro de los programas sociales implementados por Maximiliano, encontramos el proyecto educativo que consideró la creación de escuelas de educación especial, la división territorial que, mediante consideraciones científicas, implementó cincuenta y dos departamentos, un proyecto cultural que apoyó la creación artística, y además contempló medidas a favor de las mujeres, los trabajadores, la inmigración y la colonización, mismo que tuvo poco reconocimiento.

Maximiliano de Habsburgo suscribió, el 10 de abril de 1865, el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, el cual se compone de 81 artículos agrupados en XVIII Títulos:

Título I. Del Emperador y de la forma de gobierno

Título II. Del Ministerio

Título III. Del Consejo de Estado

Título IV. De los Tribunales

¹¹ Ídem.

- Título V. Del Tribunal de cuentas
- Título VI. De los Comisarios Imperiales y Visitadores
- Título VII. Del Cuerpo Diplomático y Consular
- Título VIII. De las Prefecturas marítimas y Capitanías de puerto.
- Título IX. De los Prefectos políticos, Subprefectos y Municipalidades.
- Título X. De la división militar del Imperio
- Título XI. De la Dirección de Obras Públicas
- Título XII. Del Territorio de la Nación
- Título XIII. De los Mexicanos
- Título XIV. De los ciudadanos
- Título XV. *De las garantías individuales*
- Título XVI. Del pabellón nacional
- Título XVII. De la posesión de los empleos y funciones públicas
- Título XVIII. De la observancia y reforma del Estatuto

De manera específica, podemos identificar en el Estatuto Provisional del Imperio Mexicano, expedido por Maximiliano, el contenido de los artículos 69 y 70, que disponen:

“Artículo 69: A ninguno pueden exigirse servicios gratuitos ni forzados, sino en los casos que la ley disponga”.

“Artículo 70. Nadie puede obligar sus servicios personales, sino temporalmente, y para una empresa determinada. Los menores no lo pueden hacer sin la intervención de sus padres ó curadores, y á falta de ellos, de la autoridad política”.

También en 1865, Maximiliano creó la Junta Protectora de las Clases Menesterosas, la cual estuvo a cargo de Faustino Galicia Chimalpopoca y otros cuatro miembros: Francisco Villanueva, Víctor Pérez, Evaristo Reyes y Mariano Degollado. A partir de la creación de esta Junta, se crearon las siguientes leyes: Ley para dirimir las diferencias sobre tierras y aguas entre los pueblos del 1o. de noviembre de 1865; Ley sobre Terrenos de Comunidad y de Repartimiento, del 26 de junio de 1866;

Ley Agraria que concede el Fundo Legal y Ejido a los pueblos que carezcan de él, del 16 de septiembre de 1866; y la Ley sobre el Trabajo Libre, también conocida como Ley de Liberación del Peonaje.

Como puede observarse, poco a poco y no sin dificultades, el derecho del trabajo y el de la seguridad social fueron avanzando conforme al desarrollo de la sociedad y a la influencia de los derechos universales del hombre y del ciudadano, proclamados en Francia en 1789.

El nacimiento de la república

Como ya lo consignamos de manera breve en la introducción de este trabajo, al nacer la república se ponderaron los propósitos del Generalísimo José María Morelos y Pavón quien en sus Sentimientos a la Nación Mexicana y en la Constitución de Apatzingán, se refiere a la moderación de la opulencia y el alivio de la pobreza de las clases oprimidas. No obstante ello, en la Constitución de 1824, y en la Constitución Particular del Estado de México de 1827, muy pocos de esos sentimientos de carácter social se introdujeron.

En la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos de 1824 apenas se encuentran alusiones a la situación económica de las clases pobres, que difícilmente entendían las disquisiciones metafísicas de los juristas sobre reformas de gobierno y sobre la estructura republicana. En el artículo 50 de la Constitución citada se dijo, por ejemplo, en las fracciones I y II que se promovería la ilustración y se erigirían, entre otros, establecimientos “en que se enseñarían las ciencias de la naturaleza, exactas, políticas y morales, nobles artes y lenguas y que se fomentaría la prosperidad general, decretando apertura de caminos y canales o su mejora, estableciendo postas o correos, y asegurando por tiempo limitado a los inventores, perfeccionadores o introductores de algún ramo de industria, derechos exclusivos para sus respectivos inventos, perfecciones o nuevas introducciones”. Tal vez la única disposición que pudiera referirse como antecedente remoto de la seguridad social, aunque restringida a un solo sector de la población, sería lo dispuesto por la fracción IX del artículo 110, de la Constitución de 1824, que previene se den **retiros, se concedan licencias y se arreglen pensiones para los militares conforme a las leyes.**

En realidad, en los primeros tiempos de la república los inválidos de guerra, los militares retirados y los ancianos merecieron la atención asistencial del poder público que elaboró algunas leyes de seguridad sobre invalidez, vejez y retiro. Las otras capas del pueblo no atrajeron el interés del régimen republicano recién inaugurado, aunque la Constitución Particular del Estado de México promulgada en 1827, previene en la fracción I del artículo 170 "...que los Ayuntamientos tendrían la obligación de cuidar de la policía de salubridad y dar comodidad en su municipalidad respectiva". También las fracciones III, IV y V del mismo artículo pudieran considerarse muy remotos antecedentes de lo que sería, después de un siglo, un derecho constitucional: la protección de la vida y la salud de los mexicanos.¹²

Segunda parte

Constitución de 1917

Diversas fueron las causas que tuvo el pueblo mexicano para iniciar la revolución de 1910. Destacan la pobreza de los hombres del campo, quienes hacinados en las haciendas eran objeto de la más cruel explotación, los obreros en las fabricas, también sufrían las injusticias de un salario mísero y largas jornadas de trabajo. Las ininterrumpidas reelecciones del General Porfirio Díaz y la falta de justicia y bienestar para los mexicanos, crearon una inconformidad generalizada cuyas primeras manifestaciones se dieron con las huelgas de Cananea y Río Blanco, reprimidas de manera sangrienta, siendo estas las primeras cuotas de sangre que pagaron los obreros y los trabajadores en general al movimiento armado, considerada la primera revolución social del siglo XX.

Al terminar la revolución, los obreros especialmente sus líderes, exigieron derechos vigentes en otros países. Junto con los hombres del campo, los trabajadores pugnaron porque los derechos de ambos sectores quedaran consignados en la nueva Constitución.

Así, en el proyecto de bases sobre trabajo presentado en la sesión del Congreso Constituyente de 1916, celebrada el 28 de diciembre del mismo año, el diputado

¹² *Colección de Constituciones de los Estados Unidos Mexicanos*, Tomo I, Imprenta de Galván y Rivera, México 1838, de la página 402 a la 471.

José Natividad Macías, en nombre del Primer Jefe del Ejército Constitucionalista Don Venustiano Carranza, se elevó a la categoría de norma fundamental el reconocimiento y protección de los derechos de la clase trabajadora.

La Comisión de Estudio de lo que finalmente sería y es, el artículo 123 constitucional vigente fue conformada por 18 diputados, entre los que destacaron, por la contundencia de sus argumentos a favor de los trabajadores: Carlos Gracidas, Pastor Rouaix, Francisco J. Múgica, Cándido Aguilar, Andrés Molina Enríquez y Heriberto Jara. El texto aprobado constaba de XIV fracciones. En la actualidad, al cabo de casi cien años, el artículo 123 constitucional tiene dos leyes reglamentarias correspondientes a los apartados A y B, la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que constituyen el marco jurídico que regula, ordena y establece las bases de la política laboral y la justicia del mismo nombre, incluyendo la seguridad social.

El término “seguridad social” podemos referirlo al conjunto de derechos derivados que una persona tiene en razón de una relación de trabajo y en un sentido más amplio a todos los derechos que puede tener un individuo en la sociedad que le permiten autorrealizarse.

La evolución de la seguridad social

La intención de este trabajo es usar la evolución de la seguridad social como una herramienta de expansión de la consciencia respecto de la importancia de la misma y recalcar, con claridad, que la capacidad de una sociedad para ofrecer seguridad social integral es la medida de su progreso y de su avance en la consciencia de lo que significa la máxima realización de un individuo.

El inicio de la seguridad social puede identificarse cuando el hombre se da cuenta de su soledad y de sus limitaciones frente a una serie de necesidades por satisfacer que, en primera instancia, surgen de sí mismo.

La primera concepción de seguridad social en los albores de la humanidad, tiende a garantizar la subsistencia del hombre y su defensa contra un entorno peligroso. En esta primera etapa, el hombre en su incipiente consciencia de sí mismo, en su enfoque de desarrollo no vislumbra los límites de lo que puede llegar a realizar física,

mental, emocional y espiritualmente, su concepción de seguridad se reduce a una sobrevivencia o supervivencia natural con exigencias físicas extremas.

En etapas siguientes del desarrollo humano, fundamentalmente en su aprendizaje por generar riqueza y progreso junto con la manera de distribuirla, la seguridad social que va surgiendo no lleva un enfoque, como señalábamos, a la realización máxima del individuo con todas sus potencialidades.

La razón de ello, en primera instancia es que el hombre en estas etapas, no se daba cuenta de su propia importancia, de su valía y de sus posibilidades, lo cual era una mezcla de baja autoestima y visión limitada de alcances; se organizaba en el esclavismo considerando que no todos eran iguales y que, por tanto no tenía el mismo derecho a disfrutar lo que la naturaleza y el esfuerzo del hombre ofrecía.

En el esclavismo quienes tenían esclavos lo hacían en parte, porque no se daban cuenta que al menospreciar a otros seres humanos era también la pobre valoración que ellos tenían de sí mismos y que la única diferencia entre ambos era la suerte de haber nacido de lado de una clase dominante que establecía leyes que permitían la esclavitud y el disfrute de la riqueza ilimitadamente por un grupo.

En realidad, la historia de la seguridad social es precisamente, de la esclavitud hasta nuestros días, una forma de ver cómo el hombre se ve y se respeta a sí mismo. Al respecto hay ensayos extremos y una gama de modalidades de relaciones humanas, de las cuales se deriva la seguridad social. Después del esclavismo podemos ver en la época feudal cómo en este tipo de organización se mantuvo el gran egoísmo de unos cuantos, los señores feudales, en relación al resto de la comunidad.

En la era industrial, donde no hubo esclavismo, permaneció en la consciencia del hombre el derecho de grupos minoritarios a ser dueños de las nacientes empresas, con la consecuente explotación de los obreros y, posteriormente, con los movimientos violentos de los trabajadores a través de los cuales se inicia la reivindicación de derechos de los trabajadores frente a grupos minoritarios favorecidos que tienen de su lado todos los derechos, no sólo sobre los bienes materiales sino sobre las vidas de otras personas.

Todos sabemos que entre los individuos, grupos y clases sociales de un país y entre los mismos países, la lucha por el disfrute de la riqueza y de las ganancias en cualquier sentido, van en detrimento de quienes realmente producen la riqueza y las

ganancias, la contienda a veces se disfraza de corriente económica, política o de ideología social lo cual se refleja en países del primer mundo y países tercermundistas.

Esto no significa otra cosa que la evolución del hombre respecto a lo que en sociedad debe tener la mayor importancia, así vemos que en el contenido de las legislaciones se enfrentan el derecho individual con el derecho colectivo, el derecho público con el derecho privado, sin que sea intencional generar cuerpos de leyes que a la larga no funcionen. No se ha logrado aquilatar lo que verdaderamente significa el hombre en el entorno de la naturaleza y de la riqueza generada por él mismo.

En este orden de ideas, en un cuerpo de leyes podemos diferenciar cuál es la percepción del hombre referido al Estado, cuyos objetivos son definidos por sus líderes o grupos de poder y determinan la importancia que tiene el trabajo como instrumento para engrandecer una comunidad o como medio para mejorar la vida de un trabajador y su familia, la importancia del uso de la tecnología con sus avances, la importancia que asigna un Estado a su desarrollo armamentístico y, en no pocas ocasiones, algunas muy sobresalientes, hay Estados que les interesa preponderantemente su desarrollo espiritual aunque tengan una economía precaria.

Hoy, los esfuerzos de los gobiernos se orientan a lograr una seguridad social integral del hombre, bajo concepciones subjetivas de lo que ésta puede significar para quienes, como decíamos, gobiernan o hacen finalmente las leyes.

Vista la seguridad social como un conjunto de derechos derivados de la relación del trabajo, surge desde luego, la interrogante para conocer la seguridad social que merece un individuo en relación a la mejor calidad o clase de trabajo que realiza. Un político tendrá derecho a tener una seguridad social igual o superior a la de un obrero o ama de casa, un integrante de fuerzas armadas tendrá derecho a una seguridad social igual a la de un profesor de escuela, un indigente tendrá derecho a una seguridad social igual a la que tiene un obrero derivada de una relación de trabajo, son cuestionamientos que se resuelven en el derecho positivo y en donde fácilmente se hacen distinguibles las diferencias.

Más allá de los derechos de seguridad social derivados de una relación de trabajo, también tendremos que observar la seguridad social global o genérica que tienen los individuos en una sociedad determinada por el simple hecho de formar parte de ella, en la cual se dirá comúnmente que el individuo, al accionar su vida en una gama de oportunidades que ofrece la sociedad, puede tener alternativas en mayor o

menor grado de disfrute de esa seguridad social. Así, el individuo, en un entorno de libertad podrá ser empresario, profesionista, deportista, artista, etc., cuyos estatus corresponderán al desarrollo de la sociedad en particular.

De esta manera tenemos dos alcances de la seguridad social, uno que la limita a su disfrute por las condiciones económicas de una sociedad y otro que es la concepción de lo que el hombre significa como tal en las finalidades de esa sociedad.

Fácil y subjetivamente podemos afirmar que la meta final de la seguridad social, es que el hombre alcance la plenitud de su desarrollo físico, mental, emocional y espiritual al vivir en sociedad. La manifestación concreta del grado de realización de esta meta la vislumbraremos en el derecho positivo, el cual se concretará en la vida cotidiana de los individuos.

El Maestro Francisco González Díaz Lombardo define, en primer término, al derecho social como “el orden de la sociedad en función de una integración dinámica, teleológicamente dirigida a la obtención del mayor bienestar social de las personas y de los pueblos, mediante la justicia social. Asimismo, el derecho de la seguridad social como una disciplina autónoma del derecho social, en donde se integran los esfuerzos del estado y sus particulares entre sí, nacional e internacionalmente, a fin de organizar sus actuaciones para el logro del mayor bienestar social integral, en un orden de justicia social y dignidad humana”.¹³

El maestro en cita señala que el derecho social tiene su origen en el siglo XIX y se precisa en el siglo XX como una antítesis del liberal individualismo, en donde se contemplan ahora los derechos de grupo, de la colectividad, porque anteriormente el derecho giraba en torno a la concepción privatista, independientemente de la vida social, sin comprensión de ella; mientras que el fundamento del derecho es ahora una concepción solidaria, integral de la vida de los hombres, basada en un principio de justicia social. Así surge el derecho social en una etapa de la civilización, condicionada por la industria e impulsada por la ciencia moderna y los grandes descubrimientos de nuestro siglo.¹⁴

De esta manera inicia el derecho social frente a un derecho individual y posteriormente la rama del mismo como seguridad social se expande más allá de un

¹³ GONZÁLEZ DIAZ LOMBARDO, FRANCISCO, *El Derecho Social y la Seguridad Social Integral*, Universidad Nacional Autónoma de México. 1978, página 14.

¹⁴ *Ibidem*, página 50.

derecho de clase, es ahora fácilmente identificable en forma genérica y específica en las leyes.

En México, inicialmente identificamos en la Constitución al derecho social como el derecho del trabajo y de la previsión social y al derecho agrario de donde derivaron numerosas ramas, pero en la actualidad, las líneas, los límites y la demarcación de derechos sociales en el contenido de nuestra Carta Magna en ocasiones son imperceptibles o muy finos y no podemos excluir numerosos derechos sociales en diversos artículos. Los niños, al hacer sus tareas con el auxilio del Internet, pueden fácilmente, al ingresar a http://es.wikipedia.org/wiki/Derechos_sociales, encontrar que: los derechos sociales, enumerándolos, serían:

- El derecho a un **empleo** y a un **salario**,
- El derecho a la protección social en casos de necesidad (**jubilación, seguridad social, desempleo, bajas laborales por enfermedad, maternidad o paternidad, accidentes laborales**),
- El derecho a la **vivienda**,
- El derecho a la **educación**,
- El derecho a la **sanidad**,
- El derecho a un **medio ambiente saludable, al acceso a la cultura y a todos los ámbitos de la vida pública**,
- El derecho a la **alimentación** y la **soberanía alimentaria**.

Es evidente que la visión del Maestro Francisco González Díaz Lombardo se ha materializado en las leyes mexicanas, que hoy enmarcan a la seguridad social.

Sin lugar a dudas, el nuevo derecho social reconoce los derechos de un ciudadano por el simple hecho de serlo. Así nos lo dice la página de Internet referida: "Los **derechos sociales** son los que todos los *ciudadanos* o habitantes de un país poseen por el mero hecho de serlo. En otras palabras, son la consecuencia natural del estado de una persona, o de sus relaciones con respecto a otras o la facultad del ser humano para hacer legítimamente lo que conduce a los fines de su vida. Implican el acceso a los medios necesarios para tener unas condiciones de vida dignas".¹⁵

¹⁵ http://es.wikipedia.org/wiki/Derechos_sociales.

Los derechos sociales, como parte de los derechos humanos, aparecen recogidos de manera expresa en el **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (PIDESC) aprobado en 1966 que entró en vigor en 1976 y, de forma más genérica en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** de 1948.

De esta manera, como hemos señalado, la seguridad social en nuestros días deriva fundamentalmente del derecho del trabajo, es decir, de una gama de derechos inherentes como partícipe de la generación de riqueza por la fuerza del trabajo personal, de donde se establecen instituciones fundamentales como el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, las instituciones de seguridad social del Ejército, Marina y las establecidas en las entidades para los servidores públicos. Para los no asalariados, referenciada como el derecho a la salud primordial en la seguridad social integral, la Secretaría de Salud despliega todo un sistema nacional de salud que vislumbra para un tiempo mediano, la posibilidad de que cualquier mexicano pueda escoger la institución que desea para recibir los servicios de salud.

La estructura gubernamental federal guardiana por afinidad de la seguridad social en México, es sin duda, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y sus diferentes unidades, donde se observa nítidamente la concepción de seguridad social para y en el trabajo.

Al inicio de la organización de la sociedad, la filosofía acerca de los merecimientos de los individuos ha variado notablemente y, aun cuando conservamos un entorno internacional de salvajismo económico; todos los países al interior tratan de expandir el goce de los derechos sociales como el que específicamente tocamos de la salud. Igualmente, observamos que países en quiebra han tenido que retraer derechos sociales como las jubilaciones y las pensiones con consecuencias de caos social y hasta revoluciones civiles.

Como una conclusión de esta panorámica, vemos que el hombre ha elevado su autoestima al impulsar su seguridad integral en sociedad, con la tendencia a que todos los individuos tengan acceso a la seguridad integral, sin distinciones, más que los resultantes de esfuerzos desplegados, pero en lo esencial, lo legítimamente correspondiente, y no se piensa en un esclavismo, en una sumisión feudal o en una conceptualización del hombre como una herramienta más de la industrialización,

porque la dinámica social hace enfrentar nuevos retos como la explosión demográfica, el cambio climático, la disminución de los recursos naturales y la competencia internacional, entre otros retos y disyuntivas que se afrontan y que tienen variables en distintas latitudes.

En México vivimos una etapa de tranquilidad económica comparada con lo que se vive en otros países, por lo tanto, la seguridad social integral, en una medida acorde a nuestros recursos y posibilidades, ofrece un reto de inteligencia para gobernantes y gobernados para comprender que, como mexicanos, formamos una unidad de propósitos como nación y que inteligentemente necesitamos contener en nuestra legislación una filosofía que nos permita la armonía, la concordia, el compartir lo que somos y lo que tenemos, acrecentar nuestras oportunidades y saber obtener además de lo material, los valores internos más elevados como el de la paz, para irradiarla en nuestras relaciones familiares, de trabajo, sociales y de cualquier otra índole.

En México podría pensarse que nuestra legislación tiene el mayor avance en materia de seguridad social en el contenido de las leyes laborales; sin embargo, no es así. En nuestra opinión, el mayor avance de seguridad social integral reconocido en nuestro derecho vigente, lo tenemos en materia penal como el cuadro protector del adolescente en el artículo 18 Constitucional al disponer lo siguiente:

“...La Federación, los Estados y el Distrito Federal establecerán, en el ámbito de sus respectivas competencias, un sistema integral de justicia que será aplicable a quienes se atribuya la realización de una conducta tipificada como delito por las leyes penales y tengan entre doce años cumplidos y menos de dieciocho años de edad, en el que se garanticen los derechos fundamentales que reconoce esta Constitución para todo individuo, así como aquellos derechos específicos que por su condición de personas en desarrollo les han sido reconocidos. Las personas menores de doce años que hayan realizado una conducta prevista como delito en la ley, solo serán sujetos a rehabilitación y asistencia social.”

La operación del sistema en cada orden de gobierno estará a cargo de instituciones, tribunales y autoridades especializados en la procuración e impartición de justicia para adolescentes. Se podrán aplicar las medidas de orientación,

protección y tratamiento que amerite cada caso, atendiendo a la protección integral y el interés superior del adolescente.

Las formas alternativas de justicia deberán observarse en la aplicación de este sistema, siempre que resulte procedente. En todos los procedimientos seguidos a los adolescentes se observará la garantía del debido proceso legal, así como la independencia entre las autoridades que efectúen la remisión y las que impongan las medidas. Éstas deberán ser proporcionales a la conducta realizada y tendrán como fin la reintegración social y familiar del adolescente, así como el pleno desarrollo de su persona y capacidades. El internamiento se utilizará solo como medida extrema y por el tiempo más breve que proceda, y podrá aplicarse únicamente a los adolescentes mayores de catorce años de edad, por la comisión de conductas antisociales calificadas como graves...”

Si comprendemos que la seguridad social integral abarca la autorrealización de una persona, con absoluto respeto a su integridad física, oportunidades de su desarrollo mental en educación, su libertad emocional y espiritual, podemos ver clara y tajantemente en la Constitución que, respecto a los procedimientos seguidos a los adolescentes mayores de 14 años de edad, “...el internamiento se utilizará sólo como medida extrema y por el tiempo más breve que proceda por conductas antisociales calificadas como graves...”, lo cual denota una protección máxima al adolescente, con el fin de propiciar que, después de cometida su infracción, pueda restituirse a la sociedad sin lesionar su integridad en todo sentido ya que el internamiento, inclusive se dará como una medida extrema.

Esta disposición es un postulado mundial de los más importantes, es decir, el respeto, en este caso, al adolescente, proveyéndole los medios para evitar el internamiento y con ello lesionarlo en cualquier sentido. Extendido este derecho hacia los demás, podemos señalar que no solamente el adolescente, por su propia condición, tiene derecho a ser respetado, impulsado, proveído de condiciones para continuar con su vida de la mejor manera: sino que este derecho inicial será el pivote en el derecho mexicano, por lo menos, para que en adelante todos los demás mexicanos puedan tener derecho, en cualquier circunstancia (inclusive después de una infracción penal), a desarrollarse plenamente como individuos.

Este criterio de seguridad social integral, se inserta como semilla para todos y para el futuro en lo establecido en la nueva Ley de Amparo del 2 de abril de 2013, donde históricamente se inicia la seguridad social integral en su máxima expresión, al establecer en su artículo 129 que se considera, entre otros casos, que se siguen perjuicios al interés social o se contravienen disposiciones de orden público, cuando de, concederse la suspensión, (fracción VIII) se afecten intereses de menores o incapaces o se les pueda causar trastorno emocional o psíquico; es decir, cualquier acto que amenace la integridad emocional o psíquica de un menor vulnerará el interés social y no procederá, por ejemplo, imponer un internamiento al menor.

Este imperativo jurídico reconoce expresamente la valía de un menor de edad, de sus potencialidades y del respeto a su integridad por el solo hecho de ser menor. Esta consciencia de reconocimiento del hombre hacia sí mismo la veremos crecer en los demás ámbitos cuya ampliación de consciencia sería, además de los menores, hacia los demás que también tenemos derecho a un respeto integral para protegernos de cualquier acto que amenace la integridad emocional o psíquica de cualquier persona en cualquier edad y circunstancia.

Este es el extremo al que deseábamos llegar en el presente estudio que, por lo demás, nos representa una invitación a avanzar, por una parte, en la expansión de nuestro convencimiento de seres autorrealizables más allá de los horizontes iniciales, y por otra, nos mueve a buscar formas, alternativas y medios para que, una vez expandida la idea, podamos concretar en la realidad social, en la relación con nosotros mismos y con los demás.

Entre una seguridad social integral, donde el individuo que vive en sociedad lo merece absolutamente todo en la máxima expresión, frente a una realidad económica determinada por una diversidad de factores, habrá que hacer un ajuste entre una filosofía de la totalidad vertida hacia la autorrealización, cuyos límites son las autorrealizaciones de los demás, dicho de otra manera: **el derecho individual de uno, termina en donde empieza el derecho de otros.**

La conciliación utilizada para solucionar los conflictos individuales y colectivos entre los factores de la producción es un claro ejemplo de la búsqueda de la seguridad social, entre las oportunidades y posibilidades en recursos de una sociedad frente a una legislación social del trabajo específica, donde hay derechos y obligaciones de los patrones y los trabajadores. Ello viene a ser lo concreto de la filosofía

del derecho positivo, que se expresa en la solución de un conflicto de visión de derechos y de derechos establecidos, como hemos expresado, que se logra por la conciliación donde las partes, una vez superado el conflicto, se retiran superando la probable vulneración del derecho y la recomposición de las relaciones laborales cuando éstas continúan.

Curiosamente no es en el derecho social donde de manera explícita y a cabalidad se regula ahora la conciliación, como una de las mejores herramientas para alcanzar los fines mencionados, es en materia penal donde con un elevado concepto de justicia restaurativa se enmarca la mediación y la conciliación como medios alternativos de solución de conflictos.

La seguridad social integral la podemos construir entre todos, a partir de la más recientes reformas laboral, penal y a la Ley de Amparo, al convencernos del valor real del hombre como tal, reformas que privilegian contundentemente la dignidad humana y ratifican la conciliación como uno de los mejores métodos para tener paz en el reconocimiento recíproco de las partes en sus derechos y obligaciones; pero sobre todo para lograr una paz duradera basada en la armonía que nace de un diálogo restaurador, siempre al alcance de todos, cuyo límite posible es nuestra propia y libre voluntad.

Época actual

Las disposiciones constitucionales relativas al derecho social en México, contenidas fundamentalmente en los artículos 27 y 123, podemos considerarlas como principios vertebrales para los mexicanos, en virtud del costo revolucionario que les dio origen, por ello son en esencia derechos intocados; en materia agraria, el lema de *tierra y libertad*, y en materia laboral, la jornada y el salario, fueron las banderas que se enarbolaron y que hoy siguen vigentes.

Quedó arraigado en el pueblo mexicano, pese al dinamismo económico del país y del entorno mundial, que el respeto al trabajo debe considerarse sagrado, porque es la fuerza de trabajo física e intelectual la que genera riqueza, hace útil al hombre en sociedad y a la vez, le permite el sustento de la familia, todo ello en el marco de la dignidad humana y seguridad social integral.

Sin embargo, el Derecho Positivo mexicano mantuvo por mucho tiempo disposiciones laborales específicas dentro del entorno internacional, que nos aislaron

de otros sistemas de derechos laborales que hicieron cambios importantes para ajustarse a una economía globalizante. Uno de los ejemplos más paradigmáticos es el caso de China cuyos barcos llenos de obreros con salarios ínfimos y condiciones inhumanas, produciendo las mercancías más baratas del mundo, avasallaron el comercio. Ellos tuvieron una concepción flexible en el sentido de heroísmo de algunas generaciones, tal vez bajo esa explotación brutal para que posteriormente lograran ser una de las economías más poderosas del mundo.

Muchos autores afirman que este tipo de sacrificios, con el tiempo, en lugar de beneficiar perjudican, porque ninguna persona o grupo puede basar su éxito en cualquier ámbito, en la explotación del hombre por el hombre, trátase de una temporalidad o de manera continua. La cuestión es que en nuestro país la Ley Federal de Trabajo no fue adaptada a los cambios económicos vertiginosos y para decirlo con claridad en este aspecto no se avanzó y con ello, se acumuló la necesidad de un gran cambio o un cambio drástico. Sin embargo, al darse la REFORMA LABORAL a finales de 2012, con la permanencia intocada del artículo 123 Constitucional, se garantizan los derechos adquiridos de los trabajadores.

Aspectos sobresalientes de la reforma laboral

Reforma a la Ley Federal del Trabajo

Después de más de cuarenta años sin que hubiese sufrido alguna reforma o adición importante, la Ley Federal del Trabajo que se encontraba vigente desde 1970, fue rebasada por la realidad social y rezagado el contenido de las normas jurídicas que la integran. Ante la necesidad de regular de mejor manera las relaciones entre trabajadores y empleadores, se presentó por el Titular del Ejecutivo una “Iniciativa Preferente” para posibilitar una reforma importante a la Ley Federal del Trabajo.

De diciembre de 1997 al 27 de agosto de 2012, se presentaron ante la Cámara de Senadores y Diputados 497 iniciativas de reformas a la Ley Federal del Trabajo. Finalmente, debemos destacar que, no obstante el número elevado de iniciativas de reformas a la ley laboral, fueron las iniciativas del Partido Acción Nacional del 18 de marzo del 2010; la iniciativa del Partido de la Revolución Democrática del

20 de abril del 2010 y la iniciativa del Partido Revolucionario Institucional del 10 de marzo del 2011, las que le dieron el mayor contenido a los 230 artículos reformados, a los 71 adicionales y a los 34 numerales derogados, sumando un total de 335 artículos involucrados en la reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Principales características de la Reforma Laboral de 2012

Algunas de las características de la reforma laboral se refieren al énfasis en la justicia social y las condiciones remuneradoras, productivas y armónicas entre trabajadores y patrones, en el marco de la regulación del trabajo decente, uno de los más importantes postulados de la Organización Internacional del Trabajo.

En el cuerpo normativo de la reforma se prohíbe cualquier forma de discriminación para los trabajadores por motivo de origen étnico, sexo, edad, capacidades diferentes, condición social, religión, estado civil o cualquier otra que atente contra los derechos laborales.

La capacitación, el adiestramiento, la productividad y la calidad en el trabajo son elementos que deben caracterizar el entorno laboral de nuestro país.

Se combate en forma rígida la operación de las empresas prestadoras de servicios, *outsourcing* o *subcontratación*, porque violan los derechos de los trabajadores y sus prestaciones derivadas de la seguridad social.

Se establece que al cabo de un año los salarios vencidos se interrumpirán, lo cual da certeza a los empleadores acerca de la terminación de la relación de trabajo.

El hostigamiento sexual contra cualquier trabajador; utilizar el trabajo de menores de 18 años en trabajos nocturnos industriales; exigir los certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo quedan terminantemente prohibidos a los patrones.

Se establecen aspectos importantes del procedimiento laboral ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, privilegiándose la mediación y la conciliación.

Se considera como una realidad de la reforma la figura de los funcionarios conciliadores.

Los objetivos de la Reforma Laboral de 2012

Más fácil y más pronto acceso al mercado laboral, especialmente para jóvenes y mujeres.

La competitividad y la productividad deben ser elementos que atraigan más inversiones y creen más empleos para fortalecer la economía nacional.

El trabajo decente se privilegia porque crea condiciones de seguridad y salud más fuertes en los centros de trabajo, con capacitación y respeto a los derechos y prestaciones de seguridad social.

En materia de seguridad social se establece un procedimiento sumario a los juicios vinculados con las mismas, para que los trabajadores no sufran las consecuencias de los largos periodos de espera en tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje resuelven los juicios.

En conclusión, podemos decir que hoy en México existe, a partir de la Reforma Laboral de 2012, un antes y un después.

Bibliografía

Derechos del Pueblo Mexicano: México a través de sus constituciones, Tomo VIII, Antecedentes y Evolución de los artículos 107 a 136 Constitucionales, XLVI Legislatura de la Cámara de Diputados, 1967, página 1176.

GONZÁLEZ DÍAZ LOMBARDO, FRANCISCO, *El Derecho Social y la Seguridad Social Integral*, Universidad Nacional Autónoma de México, 1978, página 565.

Las Ordenanzas del Trabajo de la Intendencia de México (Estado de México): Panorámica General de la Sociedad Virreinal, Tomo I, Secretaria del Trabajo y de la Previsión Social del Estado de México, 1992, página 331.


RIVERA MONTES DE OCA, LUIS, *Antecedentes de la Seguridad Social en el Estado de México*, Editorial de la UAEM, Toluca, México, 1973, página 103.

Hemerografía

Textos Histórico-Jurídicos. Recopilación de las Leyes de Indias [Fecha de consulta: 22 de marzo 2013]. Disponible en: http://www.usc.es/histoder/historia_del_derecho/textos.htm.

La materia laboral en las Leyes de Indias [Fecha de consulta: 25 de marzo de 2013]. Disponible en: <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/55/61-08.pdf>.

La Génesis de la Legislación Social del Segundo Imperio Mexicano [Fecha de consulta 25 de marzo de 2013]. Disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3101/26.pdf>.



La nueva legislación laboral mexicana: ¿Flexibilidad del legislador y seguridad del juzgador?

DR. ALFREDO SÁNCHEZ-CASTAÑEDA*



Luego de una discusión iniciada hace cuatro sexenios sobre la necesidad de reformar la Ley Federal del Trabajo (LFT), finalmente el 30 de noviembre de 2012 fueron adicionadas, reformadas y derogadas varias disposiciones de la LFT. Como ya ha sido señalado en otros estudios, la ausencia de reformas formales, no significó que las relaciones laborales no hayan sido reformadas de facto por los actores de las relaciones laborales –trabajadores y empleadores– o de jure a través de la jurisprudencia.¹

La reforma laboral mexicana, trastocó temas y concepciones tradicionales del Derecho del Trabajo mexicano. Demasiados según el punto de vista de los trabajadores, muy pocos según los empleadores. Modificaciones que por la manera en que fueron redactadas y por los conceptos nuevos que han sido introducidos van a ser objeto de diferentes y variadas interpretaciones. Veremos diferentes lecturas de los trabajadores, los empleadores y los sindicatos de unos y de otros. La administración

*Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México. Coordinador del Área de Investigación de Derecho Social en dicho Instituto. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel III.

¹SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, ALFREDO, “La reforma extraviada”, en *Voz y Voto*, número 172, junio de 2007; SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, ALFREDO, “El difícil camino de la reforma laboral: la paradoja de perder todos para ganar todos”, en *La palabra y el hombre*, Revista de la Universidad Veracruzana, tercera época, no. 18, otoño 2011; REYNOSO CASTILLO, CARLOS, “Contratación precaria”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*; UNAM, Número 68, mayo-agosto de 1990; de la página 537 a la 554, SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, ALFREDO, “Las tendencias de la negociación colectiva”, *Gaceta Laboral*, vol. 11, No. 2, mayo-agosto, 2005, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela; REYNOSO CASTILLO, CARLOS, “Viejos Derechos, Nuevas realidades”, en *Voz y Voto*, no. 172, junio 2007.

del trabajo y sin duda las Juntas y demás órganos jurisdiccionales se pronunciarán al respecto. No debe olvidarse que en este momento se encuentra una cantidad importante de amparos en el Poder Judicial que piden el amparo y protección de la justicia federal por la inconstitucionalidad, según señalan, de un importante número de preceptos de la LFT reformada.

A la espera de la resolución de los amparos presentados ante el Poder Judicial, vamos a presenciar tres niveles de interpretación. En primer lugar, los trabajadores y los empleadores tendrán que determinar el papel que va a desempeñar la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en la fijación de las reglas para medir la productividad. Así mismo, el papel que deben desempeñar los sindicatos y los contratos colectivos, donde los haya, respecto a los contenidos de los contratos de prueba y de capacitación inicial. En segundo lugar, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá que reformular varios reglamentos, por ejemplo el de Inspección del Trabajo; y fijar entre otras tareas los criterios para autorizar el funcionamiento de las unidades de verificación del trabajo en régimen de subcontratación. Además, veremos cómo empieza a aplicar las nuevas multas que contempla la legislación laboral, así como los criterios establecidos en la LFT para aplicarlos. En tercer lugar, las Juntas de Conciliación y Arbitraje y el Poder Judicial para reafirmar lo señalado por el legislador y clarificar el alcance de ciertas nociones de la LFT reformada.

Nuestro interés se centra en el Poder Judicial porque será a quien le corresponda, en última instancia, dirimir las diferentes interpretaciones y controversias que aparezcan entre los actores de las relaciones laborales y de éstos con la Secretaría del Trabajo y de Previsión Social (STPS). El papel posiblemente determinante que desempeñen los juzgadores podría, dada la naturaleza de su función, dar certeza, pero sobre todo dotar de seguridad jurídica a las nuevas normas incorporadas, sobre todo aquellas que incluyen nuevas modalidades contractuales, nuevas sanciones así como a las nuevas modalidades en que se prestan las relaciones de trabajo. De suerte que se podría abrir paso a un nuevo modelo de relaciones laborales, caracterizado por una posible flexiseguridad² mexicana, en donde la **flexibilidad** incorporada por el

² Desde que empezó el estudio del modelo danés de relaciones laborales y la aparición del Libro Verde en 2006 (*Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI*) en la Unión

legislador en el modelo de relaciones laborales, podría ser cubierta de elementos de seguridad, por el juzgador, respecto al alcance de las normas nuevas o reformadas. Gracias, hay que señalarlo, a los diferentes candados incorporados por el legislador en las normas reformadas. Conjunción de actuar del Poder Legislativo y del Poder Judicial que podría dar lugar a una flexiseguridad mexicana.

Bajo la anterior tesis, en el presente estudio se pretende señalar la pluralidad de temas que posiblemente serán objeto de interpretación que necesariamente, al final del camino, será el Poder Judicial, el encargado de decir la última palabra. Lo cual podría otorgarle un papel preponderante a la interpretación judicial -quizás no deseada por la judicatura ni tampoco pensada originalmente de esa manera por el

Europea, existe una amplia bibliografía en materia de flexiseguridad, predominando más la flexibilidad o la seguridad, dependiendo de la fortaleza o debilidad de los empleadores o de los trabajadores sindicalizados. Por mencionar algunas referencias, podríamos señalar: *Comunicación de la Comisión Europea* “Hacia los principios comunes de flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad” (2007). COM (2007) 359 final; KLAMMER, U.: “Flexiseguridad: perspectiva europea”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. extraordinario, 2007; LANDA ZAPIRAIN, JUAN PABLO (coord.): *Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica*, Bomarzo, Albacete, 2009, página 188; LOI, PIERA: “La función del riesgo en el paso de la seguridad a la “flexiseguridad”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, núm. 2, 2007, de la página 181 a la 199. ISSN 0213-0556; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “Flexiseguridad: el debate europeo en curso”, *Relaciones laborales*, núm. 15-16, 2007; DÍAZ, JAVIER, “Flexiseguridad: seguridad laboral y modernización de la protección social”, en *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, Extra, España, 2009, de la página 77 a la 90; GAZIER, BERNARD. “¿La crisis ha hecho obsoleta la flexiseguridad?”, *Boletín de información sociolaboral internacional*, España, no. 165, abril 2010, de la página 17 a la 26; GONZÁLEZ SÁNCHEZ, JOSÉ JUAN, “Contratación laboral y desempleo. Perspectiva desde la flexiseguridad. Aportaciones al debate comunitario sobre flexiseguridad”, en *Relaciones laborales*, España, no. 15-16, año 23, agosto 2007; KEUNE, MAARTEN, et. al. “Flexiseguridad: utilidad, desventajas y alternativas”, en *Gaceta Sindical*, no. 11 + 1, 2008. De la página 133 a la 152; KLAMMER, UTE, “Flexiseguridad: perspectiva europea”, *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, España, no. Extra, 2007, de la página 117 a la 143; LEFEBVRE, ALAIN. “Resultados nórdicos y flexiseguridad: ¿qué relaciones?”, *Boletín de información sociolaboral internacional*, no. 151, octubre 2008, de la página 29 a la 46; MIGUÉLEZ LOBO, FAUSTINO, “Flexiseguridad, bienestar y cohesión social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, España, no. Extra, 2007, de la página 145 a la 159; MONEREO PÉREZ, JOSÉ LUIS, “La política europea de modernización del Derecho del Trabajo. La reforma social desde el garantismo flexible a la opción liberalizadora”, en *Revista de Derecho Social*, España, no. 48, octubre-diciembre 2009, de la página 13 a la 38; RUÍZ DURÁN, CLEMENTE, *México: Las Dimensiones de la Flexiseguridad Laboral*; Cepal, Santiago de Chile, 4 de Agosto 2008, y MORALES RAMÍREZ, MARÍA ASUNCIÓN, *La Reforma Laboral Mexicana. ¿Hacia la Flexiseguridad?*, Boletín *Adapt*, N. 1/2012.

Poder Legislativo- en la determinación de los alcances de la LFT reformada. Son abundantes los tópicos de la LFT reformada que podrían ser objeto de interpretación por el juzgador. No obstante, ante la imposibilidad de abordar todos, sólo señalaremos algunos de ellos: la incorporación de nuevas nociones, particularmente el trabajo decente (I); las nuevas formas de contratación, particularmente la subcontratación (II); los regímenes laborales especiales (III); la disolución de la relación de trabajo (IV); los cambios en materia de derechos colectivos (V); y las modificaciones en materia de sanciones (VI), que nos permitirán hacer una serie de reflexiones finales (VII).

La incorporación de nuevas nociones y principios sujetos a interpretación

Entre las nuevas nociones que aparecen en la legislación laboral reformada se encuentran: trabajo digno o decente; igualdad sustantiva o de hecho entre trabajadores y trabajadoras; hostigamiento y acoso sexual. Así mismo, se incluyen dos precisiones sobre la no discriminación y el derecho a la formación profesional. La inclusión de la noción de igualdad sustantiva y las precisiones sobre la no discriminación se enmarcan dentro del interés existente en nuestro país por el respeto de los derechos humanos.³ Por otro lado, la Declaración de Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo, sin duda es el fundamento de la aparición de dicha noción en la legislación laboral mexicana.

La noción de trabajo decente fue agregada al artículo segundo de la LFT. El artículo ahora establece normas de trabajo además de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, también tienen como finalidad propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. En la LFT

³ SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, ALFREDO, *Hacia una definición de los derechos fundamentales en el trabajo y su exigibilidad*, en FERRER MAC-GREGOR, EDUARDO Y ZALDÍVAR LELO DE LARREA, ARTURO (coordinadores), *La ciencia del derecho procesal constitucional. Estudios en homenaje a Héctor Fix-Zamudio en sus cincuenta años como investigador del derecho*, Tomo XII, UNAM/Instituto Mexicano de Derecho Procesal Constitucional/Marcial Pons, México, 2008, de la página 643 a la 674.

reformada, el trabajo digno o decente se entiende como 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.

La noción de trabajo decente incorporada a la LFT, incluye prácticamente todos los principios fundamentales que se desprenden de la Declaración de la OIT de 1998, salvo el referente a las peores formas de explotación infantil; libertad sindical y libre contratación; no discriminación y prohibición del trabajo forzoso. Además, contiene tres elementos adicionales no contemplados por la Declaración de 1998 de la OIT: acceso a la Seguridad Social, Derecho a la Formación Profesional (capacitación continua) y Derecho a la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se trata de tres componentes que amplían la noción de trabajo decente en el Derecho Mexicano del Trabajo respecto a la desarrollada por la OIT.

El juzgador en sus resoluciones tendrá que valorar el alcance fijado al trabajo decente. Si un trabajo no reúne los elementos establecidos por el artículo segundo de la LFT reformada, no podrá considerarse como trabajo decente. Así, por ejemplo, si bien es cierto que no se incorporó la libre negociación colectiva en la LFT reformada, ésta sí aparece como uno de los elementos fundamentales de la noción de trabajo decente en México. Además que la libre negociación colectiva forma parte de los derechos y principios fundamentales que se desprenden de la Declaración de 1998 de la OIT. Contenidos de la Declaración obligatorios para nuestro país, ya que la Declaración establece que todos los Miembros de la OIT aunque no hayan ratificado los convenios reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la

Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: *a)* la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; *b)* la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; *c)* la abolición efectiva del trabajo infantil; y *d)* la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.⁴

⁴ DECLARACION DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO. La Conferencia Internacional del Trabajo.

1. Recuerda:

a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;

b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y

d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyo externos, así como alentando a otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución, a respaldar esos esfuerzos:

a) ofreciendo cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales;

b) asistiendo a los Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios; y

c) ayudando a los Miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.

4. Decide que, para hacer plenamente efectiva la presente Declaración, se pondrá en marcha un seguimiento promocional, que sea creíble y eficaz, con arreglo a las modalidades que se establecen en el anexo que se considerará parte integrante de la Declaración.

5. Subraya que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo alguno ponerse en

Como se puede leer, todos los Estados, aunque no hayan ratificado los convenios fundamentales de la OIT tienen un compromiso, que se deriva de su pertenencia a la Organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios relativos a los derechos fundamentales en el trabajo, entre ellos, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. La inclusión de la noción de trabajo decente en la LFT reformada y los alcances de la misma tendrán que ser considerados por el juzgador.

Las nuevas formas de contratación

El ingreso al empleo en nuestro país se daba antes de la reforma de diciembre de 2012 sin contratos a prueba o de formación inicial (al menos desde el punto de vista formal, porque en la práctica, dichas modalidades de incorporación al empleo, si existían). La reforma de 2012 reintroduce el contrato a prueba e introduce el contrato de formación, la relación de trabajo por tiempo indeterminado para labores discontinuas y el trabajo en régimen de subcontratación.

Respecto a las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, la nueva legislación señala que puede establecerse un período a prueba. Dicho período no puede exceder de treinta días. La finalidad es verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo encomendado. El periodo de prueba puede extenderse hasta ciento ochenta días, 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. Si al término del período de prueba el trabajador no acredita los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar sus labores, a juicio del patrón, de la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento –cuando exista–, así como atendiendo a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón. Sin embargo, concluido el contrato a prueba y

cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su seguimiento.

subsistiendo la relación de trabajo y no habiendo observaciones del empleador, ésta se considera por tiempo indeterminado.

Si un empleador quiere contratar a un trabajador a través de un contrato a prueba debe otorgarle un contrato por escrito, garantizarle su derecho a la seguridad social, a sus prestaciones laborales, así como a no prorrogarle el periodo de prueba. Si dichos supuestos no se cumplen, el trabajador podrá solicitar ante tribunales que su contrato se considere como un contrato por tiempo indeterminado. No debe desconocerse que muchas empresas suelen tener como práctica laboral contratar a trabajadores por veintiocho días y descansarlos dos días, así como no otórgales un contrato escrito. Aparece aquí nuevamente un papel fundamental de los tribunales para que combatan toda práctica de simulación jurídica.

Los trabajadores también podrán acudir a los órganos jurisdiccionales cuando a través de un contrato de capacitación inicial, el empleador no respete las características que éste debe tener, entre ellas: duración hasta de 30 días en labores no especializadas o de hasta 180 días en labores especializadas; garantizadas sus condiciones generales de trabajo y de seguridad social, y celebración por escrito para garantizar la seguridad social del trabajador y sus prestaciones laborales.

Al igual que con el contrato a prueba, si a un trabajador no se le otorga un contrato por escrito de capacitación inicial, dicha relación de trabajo puede transformarse en una relación por tiempo indeterminado. Así mismo se debe precisar, desde nuestro punto de vista, en qué consiste la capacitación inicial, ya que de no hacerlo, se podría incurrir nuevamente en una relación laboral simulada de un contrato a prueba.

La LFT entiende el trabajo en régimen de subcontratación, como 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 (art 15-A de la LFT). Nuevamente, el empleador debe respetar escrupulosamente las condiciones establecidas por el legislador, de lo contrario podrían ser impugnadas vía tribunales: no puede abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo; debe justificarse por su carácter especializado; no puede comprender

tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante; y el contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, debe constar por escrito.

De no cumplirse las anteriores condiciones, el contratante es considerado como patrón para todos los efectos establecidos en la LFT y respecto a las obligaciones en materia de Seguridad Social. Al respecto, debe anotarse que los tribunales mexicanos ya han avanzado en la materia.⁵ La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha aclarado la frontera entre los servicios profesionales y la subordinación, al señalar que no importa que las partes celebren un contrato de servicios profesionales para que se considere que por ese simple hecho no existe subordinación laboral.⁶ Por otro lado, en tesis aislada se han señalado los requisitos para que se pueda acreditar la prestación de servicios profesionales.⁷ Así mismo, se ha señalado que no

⁵ SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, ALFREDO; REYNOSO CASTILLO, CARLOS; PALLI, BARBARA, *La subcontratación: un fenómeno global*, UNAM, México 2011, página 197.

⁶ PROFESIONISTAS, CARACTERÍSTICAS DE LA RELACION LABORAL TRATÁNDOSE DE. No. Registro: 242,864 Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 163-168 Quinta Parte Tesis: Página: 65. Genealogía: Informe 1981, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 294, página 216. Informe 1982, Segunda Parte, Cuarta Sala, tesis 18, página 18. Apéndice 1917-1985, Quinta Parte, Cuarta Sala, tesis 222, página 206. Apéndice 1917-1995, Tomo V, Primera Parte, tesis 394, página 262.

Séptima Época, Quinta Parte: Volumen 10, página 52. Amparo directo 1455/69. Abel Porras Rodríguez. 9 de octubre de 1969. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ramón Cando Aldrete. Volúmenes 145-150, página 48. Amparo directo 1222/81. Higinio Vargas Real. 29 de junio de 1981. Cinco votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Fernando López Murillo. Volúmenes 157-162, página 74. Amparo directo 1291/81. Vidal Gallardo Xelo. 27 de agosto de 1981. Cinco votos. Ponente: David Franco Rodríguez. Secretario: Fernando López Murillo. Volúmenes 157-162, página 43. Amparo directo 6383/81. José María Díaz de León. 15 de marzo de 1982. Cinco votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Carolina Pichardo Blake. Volúmenes 163-168, página 35. Amparo directo 1943/81. Luis Raúl Estrada Gallegos. 19 de julio de 1982. Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Juan Moisés Calleja García. Secretaria: Carolina Pichardo Blake. Nota: En el Semanario Judicial de la Federación, la referencia de los Volúmenes 145-150 del amparo directo 1455/69 es incorrecta, por lo que se corrige, como se observa en este registro.

⁷ RELACIÓN LABORAL, REQUISITOS DE LA. SU DIFERENCIA CON LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1998/85. Telésforo Solís Caudillo. 13 de octubre de 1986. Unanimidad de votos. Ponente: Hilario Bárcenas Chávez. Secretario: Emiliano Hernández Salazar. No. Registro: 248,087. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Séptima Época. Instancia: Tribunales

basta establecer en el acto jurídico la denominación del contrato para determinar la naturaleza del mismo.⁸

El juzgador ha establecido también las fronteras entre el mandato y la subordinación;⁹ la comisión mercantil y la subordinación;¹⁰ la subcontratación y el sumi-

Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación 205-216 Sexta Parte. Tesis: Página: 422. Genealogía: Informe 198 6, Tercera Parte, Tribunales Colegiados de Circuito, tesis 26, página 285.

⁸ RELACION 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. SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 1536/2006. Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal. 9 de marzo de 2006. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Cecilia Ruiz Morales. Amparo directo 1426/2007. María Eugenia Carmona Jara. 8 de marzo de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: José Luis Reyes Torres. Amparo directo 391/2008. Instituto Politécnico Nacional. 15 de mayo de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretaria: Sandra Iliana Reyes Carmona. Amparo directo 493/2008. Instituto Politécnico Nacional. 12 de junio de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: José Luis Reyes Torres. Amparo directo 207/2009. Laura Azucena González Ambrosio. 2 de abril de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Augusto Santiago Lira.

No. Registro: 166,572. Jurisprudencia. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XXX, Agosto de 2009. Tesis: I.6o.T.J/96. Página: 1479.

⁹ MANDATO, SUBORDINACION INEXISTENTE EN EL. Amparo directo 6080/71. Fernando G. Coronado. 11 de agosto de 1972. Cinco votos. Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo. No. Registro: 244,294. Tesis aislada. Materia(s): Laboral, Civil. Séptima Época. Instancia: Cuarta Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. 44 Quinta Parte. Tesis: Página: 35.

¹⁰ CONTRATOS DE TRABAJO Y DE COMISION MERCANTIL. CRITERIO PARA DETERMINAR SU NATURALEZA JURIDICA. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo directo 405/88. Refrescos de Puebla, S.A. de C.V. 16 de noviembre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Jaime Manuel Marroquín Zaleta. Secretario: José de Jesús Echegaray Cabrera. No. Registro: 800,043. Tesis aislada. Materia(s): Laboral, Civil. Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. II, Segunda Parte-1, Julio a Diciembre de 1988. Tesis. Página: 191.

COMISIÓN MERCANTIL, INEXISTENCIA DE LA. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 750/2000. María Aída Zavala Vázquez. 14 de marzo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretaria: Lilibian Leal González. Amparo directo 1121/2000. Delia María Rodríguez Garza. 28 de marzo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretaria: Nohele Juárez Salinas. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XI, marzo de 1993, página 245, tesis I.5o.T.664 L, de rubro: "CONTRATO LABORAL, QUE EX-

nistro de mano de obra;¹¹ en materia de intermediación;¹² así como respecto de la responsabilidad solidaria.¹³

CLUYE AL ACTO DE COMERCIO, COMISIÓN MERCANTIL.”, y Séptima Época, Volúmenes 97-102, Quinta Parte, página 13, tesis de rubro: “COMISIÓN MERCANTIL, CONTRATO INEXISTENTE DE.” No. Registro: 188,871. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XIV, Septiembre de 2001. Tesis: IV.2o.T.50 L. Página: 1297.

AGENTES DE SEGUROS. RELACION LABORAL DE LOS. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO. Amparo directo 1069/87. Seguros La Comercial, S.A. 4 de mayo de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gloria Tello Cuevas. Secretario: José Francisco Salazar Trejo. Amparo directo 685/86. Seguros La Comercial, S.A. 16 de junio de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Gloria Tello Cuevas. Secretario: José Francisco Salazar Trejo. No. Registro: 217,872. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Octava Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. X, Noviembre de 1992. Tesis. Página: 223.

COMISIÓN MERCANTIL, INEXISTENCIA DE LA. SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 750/2000. María Aída Zavala Vázquez. 14 de marzo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretaria: Liliana Leal González. Amparo directo 1121/2000. Delia María Rodríguez Garza. 28 de marzo de 2001. Unanimidad de votos. Ponente: Victorino Rojas Rivera. Secretaria: Nohe- lia Juárez Salinas. Véase: Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo XI, marzo de 1993, página 245, tesis I.5o.T.664 L, de rubro: “CONTRATO LABORAL, QUE EXCLUYE AL ACTO DE COMERCIO, COMISIÓN MERCANTIL.”, y Séptima Época, Volúmenes 97-102, Quinta Parte, página 13.

¹¹ DESPIDO INJUSTIFICADO. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA MANIFESTANDO QUE NO EXISTE RELACIÓN LABORAL CON ÉL, SINO UN CONTRATO CIVIL DE SUMINISTRO POR VIRTUD DEL CUAL UN TERCERO LE PROPORCIONA TRABAJADORES Y LO LIBERA DE CUALQUIER OBLIGACIÓN DE CARÁCTER LABORAL EN RELACIÓN CON AQUÉL, DICHA EXCEPCIÓN RESULTA IMPROCEDENTE. No. Registro: 179,047. Tesis aislada. Materia(s): Laboral. Novena Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. XXI, Marzo de 2005. Tesis: I.9o.T.191 L. Página: 1112

NOVENO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 11589/2004. Keyla Castillo González. 12 de enero de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Emilio González Santander. Secretario: José Roberto Córdova Becerril.

¹² SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DEL SEXTO CIRCUITO. Amparo directo 312/88. Inés Toribio Potrero. 4 de octubre de 1988. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo Calvillo Rangel. Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 4316/92. Estela Pimentel Mendoza. 7 de mayo de 1992. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretario: José Guillermo Cuadra Ramírez.

¹³ TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 389/2008. Jorge Acuña Rosales. 15 de octubre de 2008. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: Angélica María Torres García. Tesis de jurisprudencia 188/2008. Aprobada por la Segunda Sala, scjn, 19 noviembre 2008.

Sin duda en materia de responsabilidades de la empresa contratante, de la empresa contratada, de las unidades de verificación y de la prohibición de la subcontratación, el Poder Judicial tendrá mucho que decir. Desde nuestro punto de vista, las nuevas modalidades contractuales deben quedar perfectamente establecidas en los contratos de trabajo, de otra manera se estaría atentando contra la seguridad jurídica de las partes.

Por otro lado, consideramos, de no cumplirse con los requisitos específicos señalados por la LFT para los contratos a prueba y de formación, así como el que trabajo que se desarrolle bajo el régimen de subcontratación, se estaría incurriendo en simulación jurídica. Es decir, presentar de manera engañosa una cosa o situación, como si en verdad existiera como tal, cuando en realidad no es así. Los tribunales serían los encargados de evidenciar relaciones basadas en la simulación jurídica, cuando uno de los actores de la relación laboral pretenda aparecer o aparentar lo que no existe u ocultar lo que en realidad existe.

Los regímenes laborales especiales

En relación a los regímenes laborales especiales pueden ser objeto de comentario, la prohibición del trabajo de menores, particularmente ciertas actividades que no se consideran un trabajo pero se les establece una remuneración, así como las paradojas alrededor de trabajo doméstico.

La LFT establece en su artículo 22 que queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo. Al anterior artículo se le agregó un artículo 22 Bis para que, cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera de un círculo familiar, ordene de inmediato el cese de sus labores. Por su parte, el artículo 175 reformuló y amplió la prohibición de utilizar el trabajo de los menores.

(PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL QUINTO CIRCUITO. Amparo directo 829/2006. Carlos Fornes Tirado. 4 de mayo de 2007. Unanimidad de votos. Ponente: Eugenio Gustavo Núñez Rivera. Secretaria: Raquel Nieblas Germán.).

Sin embargo, el artículo 175 Bis podría causar polémica ya que dicho artículo establece que no se consideran trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de catorce años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones. No obstante, a pesar de no considerarlas como un trabajo, se establece que las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice, nunca deben ser menores a las que por concepto de salario reciba un mayor de catorce y menor de dieciséis años.

Desde nuestro punto de vista el artículo 175 Bis resulta paradójico, ya que por un lado permite que ciertas actividades realizadas por los menores de edad no se consideren como trabajo, pero establece que las contraprestaciones no pueden ser menores al salario que reciba un mayor de catorce y menor de dieciséis años. Resulta extraño, que no sea considerado trabajo pero que sí se reciba un salario.

La excepción de ciertas actividades que no son consideradas como trabajo infantil en la LFT, se deberá confrontar con el artículo tercero del Convenio 182 de la OIT, ratificado por México en el año 2000, relativo a las peores formas de trabajo infantil, entre las que se encuentran: **el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.**¹⁴

Por otro lado, si bien, México no ha ratificado el Convenio 138 de la OIT relativo a la edad mínima en el trabajo, el legislador juzgador quizás debería tomar en cuenta que las excepciones que se aceptan al trabajo infantil, tiene que ver con aquellas de

¹⁴ A los efectos del presente Convenio, la expresión “las peores formas de trabajo infantil” abarca: (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y (d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

naturaleza ocasional¹⁵ o de carácter formativo,¹⁶ no con la realización de actividades permanentes por los menores.

Por su parte, el trabajo doméstico desafortunadamente no fue objeto de una reforma mayor. Ahora la LFT, ya no habla genéricamente del derecho a reposos

¹⁵ Artículo 5o. *1.* El Miembro cuya economía y cuyos servicios administrativos estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, limitar inicialmente el campo de aplicación del presente Convenio. *2.* Todo Miembro que se acoja al párrafo 1 del presente artículo deberá determinar, en una declaración anexa a su ratificación, las ramas de actividad económica o los tipos de empresa a los cuales aplicará las disposiciones del presente Convenio. *3.* Las disposiciones del presente Convenio deberán ser aplicables, como mínimo, a: minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; servicios de electricidad, gas y agua; saneamiento; transportes, almacenamiento y comunicaciones, y plantaciones y otras explotaciones agrícolas que produzcan principalmente con destino al comercio, con exclusión de las empresas familiares o de pequeñas dimensiones que produzcan para el mercado local y que no empleen regularmente trabajadores asalariados.

Artículo 7o. *1.* La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos: (a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y (b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. *2.* La legislación nacional podrá también permitir el empleo o el trabajo de personas de quince años de edad por lo menos, sujetas aún a la obligación escolar, en trabajos que reúnan los requisitos previstos en los apartados a) y b) del párrafo anterior. *3.* La autoridad competente determinará las actividades en que podrá autorizarse el empleo o el trabajo de conformidad con los párrafos 1 y 2 del presente artículo y prescribirá el número de horas y las condiciones en que podrá llevarse a cabo dicho empleo o trabajo. *4.* No obstante las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, el Miembro que se haya acogido a las disposiciones del párrafo 4 del artículo 2 podrá, durante el tiempo en que continúe acogiendo a dichas disposiciones, sustituir las edades de trece y quince años, en el párrafo 1 del presente artículo, por las edades de doce y catorce años, y la edad de quince años, en el párrafo 2 del presente artículo, por la edad de catorce años.

¹⁶ Artículo 6. El presente Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sea parte integrante de: (a) un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación; (b) un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o (c) un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación.

suficientes. La nueva redacción del art. 333 establece que los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios 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. Lo que resulta en una jornada «ordinaria» de doce horas al día. Se debe reflexionar si una jornada de doce horas podría considerarse como trabajo decente, ya que una reglamentación especial de una actividad, nunca puede interpretarse como una disminución de derechos en relación a una actividad general, sino como una especialidad de la regulación en función del servicio prestado. En el caso de los trabajadores domésticos, pareciera que lo que ocurre es lo primero. Pareciera que el trabajador doméstico es degradado en sus derechos. Los tribunales tendrán mucho que decir. No debe olvidarse que a nivel nacional la Constitución en el artículo 123 establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Debiendo el Congreso de la Unión, **sin contravenir a las bases siguientes** expedir leyes sobre el trabajo, para obreros, jornaleros, **empleados domésticos**, artesanos y de una manera general para todo tipo contrato de trabajo, en donde **la duración de la jornada máxima será de ocho horas**. Tampoco debe omitirse que internacionalmente el Convenio 189 del 2011 de la OIT se refiere a los trabajadores domésticos, ni que en materia de legislación comparada Argentina y Brasil ya han reconocido plenos derechos a los trabajadores domésticos en su legislación interna, entre ellos, el pago de horas extras y seguridad social obligatoria.

La disolución de la relación de trabajo

La antigua redacción del artículo 47 establecía que el aviso de despido debía hacerse del conocimiento al trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, debía hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva. La nueva redacción dispone que el patrón que despida a un trabajador debe señalar por escrito y con claridad la conducta o conductas que motivan la rescisión, así como la fecha o fechas en que se cometieron. Así mismo, debe entregar el aviso personalmente al trabajador en el momento

mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes. Al respecto se pudiera entender que mientras el trabajador no reciba la notificación personal de la Junta, no se puede considerar que haya sido despedido. Lo anterior se puede reafirmar con el párrafo agregado al artículo 47, el cual establece que la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comienzan a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. Además se agrega, que la falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, implica la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Destaca el señalamiento referente a que la prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comienzan a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión. En ese sentido, los dos meses con los que cuenta un trabajador para presentar su demanda, van a correr a partir del momento en que el trabajador reciba personalmente el aviso de despido, lo cual debe realizarse a través de la notificación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. La disquisición que aquí formulamos, tendrá que ser aclarada por el juzgador. Como se puede apreciar, una vez más la interpretación de Poder Judicial será fundamental para entender las reformas a la LFT.

Los cambios en materia de derechos colectivos: ¿Injerencias “indebidas” y “debidas”?

En materia de relaciones colectivas de trabajo, el primer cambio aparece al inicio del Título Séptimo, Capítulo II relativo a los sindicatos, federaciones y confederaciones (art. 357), en donde se agregó un breve segundo párrafo que señala “cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley”.

A primera vista debería celebrarse que se ratifiquen, indirectamente, dos de las demandas principales de los sindicatos, el respeto a la autonomía sindical y la protección del ejercicio del derecho de sindicalización y que además se señale expresamente que se sancionarán las “injerencias indebidas”. Sin embargo, sancionar las “injerencias indebidas”, podría llevar a concluir que también indirectamente se

está reconociendo implícitamente en México, la existencia de “injerencias debidas”, lo cual no deja de ser preocupante. De igual manera, no queda claro a quién está dirigida la prohibición: si a las autoridades públicas que algo tengan que ver con el nacimiento y vida de un sindicato o a los empleadores. La situación se hace más confusa cuando el artículo 357 señala que dichas injerencias serán sancionadas en términos de la Ley, cuando la misma, no se ocupa en ninguna parte del tema en comento.

Queda la duda también si las injerencias en que pensó el legislador se referían al nacimiento de un sindicato, al trámite de un registro sindical o si se refiere a injerencias en la vida sindical una vez que ya existe un sindicato. Esta distinción es importante porque las eventuales injerencias, en uno u otro aspecto son diversas y debieran ser atendidas y sancionadas también de manera diferenciada. Como se observa, la reforma incluye prohibiciones generales de injerencias, sin saber a qué se refiere dicho enunciado. Nuevamente se abre la puerta a la labor de interpretación en primer lugar de la autoridad administrativa y en segundo lugar del juzgador.

La LFT reformada ha abordado también el tema de los estatutos sindicales. En la doctrina y el Derecho Internacional del Trabajo, los estatutos de un sindicato son la expresión jurídica de la autonomía sindical, elemento consustancial a su libertad sindical. Un sindicato debe tener la posibilidad de dictar sus propias normas que regulen su vida interna. Como expresión de las organizaciones y de los trabajadores afiliados a las mismas, dicha libertad sindical no debe ser violentada y mucho menos sus contenidos deben ser sugeridos o validados por alguna autoridad.

Desafortunadamente, la discusión sobre el contenido de los estatutos sindicales en el Congreso de la Unión se caracterizó más por el interés extrajurídico de cuestionar la actividad y vida sindical de determinado sector del sindicalismo mexicano, que por tratar de avanzar técnica y claramente hacia un reforzamiento de la autonomía y la libertad sindical. Bajo la anterior tesitura, las modificaciones introducidas, si bien loables y de buena fe, podrían ser objeto de polémicas cuando se realice la interpretación de las mismas, ya sea por los trabajadores, empleadores, sindicatos, autoridad administrativa o por el juzgador, como se podrá apreciar a continuación.

Así por ejemplo, respecto al [procedimiento de elección de la directiva sindical](#), hay que recordar que la Ley señalaba en su art. 371 fracción IX que el estatuto

sindical debía incluir el procedimiento para la elección de la directiva sindical, así como el número de sus miembros. Sin entrar a regular o explicar qué tipo de procedimiento debía seguirse. Ahora, la nueva fracción novena (IX) del artículo 371, señala que el estatuto deberá incluir el “Procedimiento para la elección de la directiva y el 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”.

La intención de favorecer la democracia sindical es pertinente, pero la redacción es poco afortunada, ya que si se hace una lectura a la luz de los Convenios Internacionales en materia de trabajo, el artículo 371 fracción IX podría: limitar la libertad sindical; atentar contra la libertad de los sindicatos para determinar libremente las condiciones de elección de sus dirigentes sindicales; implicar un grave riesgo de injerencia de la autoridad al detallar legislativamente el modo de elección sindical; ir en contra de la democracia que como sistema admite una pluralidad de expresiones, y frenar en la práctica la creación y el desarrollo de las organizaciones sindicales.

El debate de la fracción IX del art. 371 derivó en la inclusión de un planteamiento general y ambiguo del tema. Se señala ahora que el procedimiento de elección de los dirigentes debe ser con el ejercicio libre del voto, con las modalidades que acuerde la Asamblea General. Se deja en manos del órgano máximo del sindicato el definir el procedimiento de elección, sólo con la encomienda de que se salvaguarde el libre ejercicio del voto. Este planteamiento general, en última instancia no cambia lo que en la LFT ya existía. Así mismo, el hecho de que ahora se sugiera que se “salvaguarde el libre ejercicio del voto” es tan ambiguo que quizás podrá ser interpretado de muy variadas maneras en los futuros estatutos sindicales.

Otro gran tema ampliamente debatido, fue el relativo a la rendición de cuentas. La Ley anterior señalaba que los estatutos de un sindicato debían contener la época de presentación de cuentas, mientras que ahora la LFT abandona el criterio simplemente temporal sobre el tema para avanzar hacia un criterio cualitativo. Ahora la fracción XIII del art. 371 se refiere no sólo a la época de presentación de cuentas, sino que agrega la necesidad de que el estatuto señale lo relativo a las sanciones para sus directivos en caso de incumplimiento: **Época de presentación de cuentas y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento**. Además de que se debe-

rán establecer instancias y procedimientos internos que aseguren la resolución de controversias entre agremiados, con motivo de la gestión de los fondos sindicales: **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.**

Incluir posibles sanciones a los dirigentes sindicales por incumplimiento en materia de transparencia, o por no presentar en tiempo las “cuentas” sindicales, es un tema que ya existía expresa o implícitamente en todos los estatutos sindicales, ya que el cumplimiento de los estatutos forma parte de las obligaciones genéricas de las dirigencias sindicales; en ese sentido, la LFT reformada no aporta una gran novedad. En donde sí hay un tema novedoso es en el agregado que se hace como segundo párrafo de la fracción XIII del art. 371, en donde se dice que “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 fondos sindicales”. La intención del legislador fue que en los estatutos se incluyan instancias especiales, que se ocupen de controversias con motivo de la administración del patrimonio sindical, con lo cual se abre la posibilidad de que en los estatutos contengan órganos sindicales internos (comisión, comités, etcétera) que lleven a cabo un procedimiento para tales fines, permitiendo así un desahogo contencioso dentro de la organización sindical.

Sin embargo, cabría preguntarse si a partir de este momento los sindicatos tendrán que reformar nuevamente sus estatutos para estar acordes con la legislación laboral. Lo que podría implicar un nuevo registro y «autorización» por parte de la autoridad laboral. En este momento, prácticamente la totalidad de los estatutos sindicales estarían en falta. Paradójicamente, la reforma podría ser un arma de control sindical, justamente lo que se quería evitar.

Existe el riesgo de que una autoridad registradora considere que en atención a que hay una nueva regulación laboral, en una renovación de directiva sindical, sólo podrá otorgar la toma de nota si la renovación se hace con base en los nuevos contenidos de los estatutos sindicales. Esta posibilidad podría tener aplicación retroactiva y en ese sentido ser controvertida en tribunales. ¿Cuál es la gran paradoja que

aparece buscando consagrar la libertad sindical y se le terminen dando elementos adicionales a la autoridad para ejercer un control de los sindicatos?

Habría que preguntarse también, qué pasará en la hipótesis de que algunos agremiados no estén de acuerdo con la resolución que emita el órgano interno de control y además que ya hayan sido agotadas las instancias internas competentes para conocer de estos temas. En principio, los tribunales de trabajo podrán conocer de este tipo de inconformidades y pronunciarse sobre el particular, tal y como pareciera reconocerlo ahora la parte final del art. 373, pero queda la duda sobre ¿Qué tipo de resoluciones se emitirían en estos casos, y en qué sentido? ¿Ordenando a un sindicato qué administre de tal o cuál manera su patrimonio? ¿Qué se repongan procedimientos internos sindicales, validando las cuentas de los sindicatos? ¿O simplemente ordenando al sindicato a que entregue la información solicitada con ciertas características o independientemente de la calidad de la misma? ¿Estas injerencias “debidas” podrían convertirse en un medio de control sindical? Como se aprecia, no queda claro cuál es el destino y las consecuencias de la reforma en comento. Desafortunadamente, en México no se ha visto que el problema está en otro lado: en el establecimiento de reglas que fomenten la legitimidad sindical y no en la injerencia del Estado.

Las modificaciones al régimen de sanciones

En materia de sanciones, la LFT reformada incluye nuevas multas o incrementa las mismas, por ejemplo, para quienes empleen menores fuera del círculo familiar o respecto a los trabajadores mexicanos vayan a laborar al extranjero y que hayan sido engañados respecto a sus condiciones de trabajo. No obstante, la aparición de nuevas multas o el incremento de las mismas para ser efectivas, se deben tomar en cuenta varios criterios: El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción; la gravedad de la infracción; los daños que se hubieren producido o puedan producirse; la capacidad económica del infractor; y la reincidencia del infractor. En todos los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta.

Como se puede observar, la mayoría de los criterios están marcados o se caracterizan por su subjetividad. Por ejemplo, respecto al carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción, convierten al dolo como un elemento constitutivo en la comisión del hecho o acto sancionable. Se trata de un elemento que está en la lógica de otras ramas del Derecho, pero que tal vez se aleja de los criterios que históricamente permitieron un esquema sancionatorio en materia de trabajo. En donde, en principio, todo aquello que sucede en el espacio de trabajo es responsabilidad del patrón, salvo dolo o negligencia del trabajador. Se debe recordar que el origen mismo del régimen jurídico de los riesgos de trabajo se apoyaba en la idea de la responsabilidad objetiva, la cual pareciera ahora dejarse de lado. Nuevamente, la administración del trabajo y juzgador en sus respectivas competencias, van a tener que realizar una labor interpretativa importante.

Consideraciones finales

La reforma, en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo, así como en materia procesal, va ser objeto de una labor interpretativa intensa y desde nuestro punto de vista, en muchas ocasiones polémica en diferentes niveles, desde la empresa a través de las “lecturas” que realicen los trabajadores, sindicatos y empleadores, como en el ámbito de la administración del trabajo, así como por el juzgador, quien sin duda, tendrá un papel muy importante para definir los alcances de las reformas.

Interpretación del juzgador que tendrá que enmarcarse dentro de los principios del derecho del trabajo –indubio pro operario, principio de continuidad, principio de razonabilidad, etcétera - y dentro de los contornos mismos que el propio poder judicial ha establecido a dichos principios. El principio indubio pro operario, por ejemplo, según se desprende de las interpretaciones realizadas por el juzgador, tiene efectos limitados a la interpretación de las normas de trabajo.¹⁷ No faculta

¹⁷ INTERPRETACIÓN DE LA LEY LABORAL EN CASO DE DUDA, SEGUN SU ARTÍCULO 18. [TA]; 7a. Época; T.C.C.; S.J.F.; Volumen 91-96, Sexta Parte; Pág. 120. Se ha generalizado en los litigantes una errónea interpretación del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, a tal grado que resulta muy común su invocación en aquellas alegaciones de éstos tendientes a que se favorezca al trabajador en aquellos casos en que exista duda sobre alguno de los puntos

a las Juntas a subsanar las omisiones en las que haya incurrido el trabajador en la elaboración de sus demandas.¹⁸ Tampoco es aplicable en materia de valoración de pruebas,¹⁹ ni debe entenderse como una facultad del juzgador para crear prestacio-

controvertidos, siendo que dicho precepto, a la luz de la exposición de motivos de la propia Ley Federal del Trabajo, no se refiere a la duda respecto a las cuestiones de fondo, sino que se refiere a la duda que tengan los tribunales en la interpretación de los preceptos de la Ley Federal del Trabajo. TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Amparo directo 708/75. Carolina Márquez Ramón. 13 de agosto de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Carlos Villegas Vázquez.

¹⁸ INTERPRETACIÓN DE LA LEY LABORAL EN CASO DE DUDA. LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 18 DE LA PROPIA LEY, NO FACULTA A LAS JUNTAS A INTEGRAR LAS DEMANDAS DE LOS TRABAJADORES, [TA]; 7a. Época; T.C.C.; S.J.F.; Volumen 91-96, Sexta Parte; Pág. 119. Al establecer el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo que en la interpretación de las normas del trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades en los artículos 2o. y 3o., y que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, no faculta a las Juntas a sustituirse a éstos en la integración de sus demandas, porque tal precepto se refiere a los casos de duda en la interpretación de las disposiciones laborales pero no a las omisiones en que se haya incurrido al elaborar las demandas laborales. TRIBUNAL COLEGIADO DEL OCTAVO CIRCUITO. Amparo directo 722/74. Ricarda Vázquez y coagraviados. 1o. de octubre de 1976. Unanimidad de votos. Ponente: Gustavo García Romero.

¹⁹ INTERPRETACIÓN FAVORABLE AL TRABAJADOR. [TA]; 7a. Época; T.C.C.; S.J.F.; Volumen 66, Sexta Parte; Pág. 33. De conformidad con el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, en la interpretación de las normas de trabajo, se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o., y en caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador; de lo anterior se advierte que la duda es precisamente en relación a la interpretación de las normas, no a la valoración de las pruebas, por lo que no puede legalmente considerarse que si las pruebas ofrecidas no forman convicción, cuando menos crearon una situación de duda y ante ella la Junta debió estar a lo más favorable al trabajador, en términos del numeral citado. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 161/73. Daniel Bravo Hernández. 26 de junio de 1974. Unanimidad de votos. Ponente: José Martínez Delgado.

PRINCIPIO «IN DUBIO PRO OPERARIO». INTERPRETACIÓN FAVORABLE AL TRABAJADOR. CONTENIDO EN LOS ARTÍCULOS 6O. Y 18 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SE REFIERE A LA LEY LABORAL Y NO A LA VALORACION DE LAS PRUEBAS. [TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo III, Abril de 1996; Pág. 439. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MAERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 473/96. Vicente Trujillo Zepeda. 14 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Navales Castro. Secretario: José Elías Gallegos Benítez. 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. [J]; 9a. Época; 2a. Sala; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXXIII, Enero de 2011; Pág. 1088.

PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EN SU VALORACIÓN RESULTAN INAPLICABLES LOS PRINCIPIOS IN DUBIO PROOPERARIO Y DE APLICACIÓN INMEDIATA DE LAS NORMAS LABORALES. [J]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXX, Julio de 2009; Pág. 1788. TERCER TRI-

nes o derechos inexistentes en la normatividad laboral, ya que de hacerlo implicaría “una invasión de esferas reservadas al legislador; y, por ende, es improcedente, pues de permitirse se estaría facultando al juzgador a desempeñar el papel de legislador creando nuevas normas, so pretexto de interpretar las existentes.”²⁰ No implica resolver siempre invariablemente a favor del trabajador, sino en el sentido de que las autoridades laborales deben ceñir su actuación a la aplicación de las normas y condiciones imperantes en cada caso particular;²¹ ni los tribunales colegiados pueden obligar a la autoridad laboral a aplicar el principio indubio pro operario, ya que al hacerlo, “... se rompería con la facultad potestativa y por ende el imperio de

BUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 473/96. Vicente Trujillo Zepeda. 14 de febrero de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Novales Castro. Secretario: José Elías Gallegos Benítez.

²⁰ INTERPRETACIÓN MÁS FAVORABLE AL TRABAJADOR A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 18 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. NO DEBE ENTENDERSE COMO UNA FACULTAD DEL JUZGADOR PARA CREAR PRESTACIONES O DERECHOS INEXISTENTES EN LA PROPIA LEY. [TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXIII, Febrero de 2006; Pág. 1826. Si bien conforme al artículo 18, última parte, de la Ley Federal del Trabajo, en caso de duda en la interpretación de las normas de trabajo prevalecerá la más favorable al trabajador; regla que acepta universalmente la doctrina y que se conoce como principio in dubio pro operario; sin embargo, de su interpretación teleológica se deduce que no constituye una técnica de investigación para interpretar las normas laborales, sino que supone que de un análisis pueda obtenerse más de una interpretación, y frente a éstas debe aplicarse la más favorable al trabajador. Empero, la interpretación más favorable al trabajador no implica la creación de prestaciones o derechos inexistentes en la ley, ya que ello significaría una invasión de esferas reservadas al legislador; y, por ende, es improcedente, pues de permitirse se estaría facultando al juzgador a desempeñar el papel de legislador creando nuevas normas, so pretexto de interpretar las existentes. TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO. Amparo directo 602/2005. Benigna Sifuentes Coronado. 12 de diciembre de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: José Luis Torres Lagunas. Secretaria: Angélica María Torres García.

²¹ PRINCIPIO *IN DUBIO PRO OPERARIO*. SUS ALCANCES. [J]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo XXIV, Septiembre de 2006; Pág. 1260. Del artículo [123, apartado A, fracción XXIII, de la Constitución General de la República](#), así como de los diversos [966 y 979 a 981 de la Ley Federal del Trabajo](#), se advierte la intención del legislador de salvaguardar los intereses económicos de la clase trabajadora, reflejada en el principio in dubio pro operario; sin embargo, éste no puede entenderse en el sentido de que los conflictos deban resolverse invariablemente en favor de la parte trabajadora, sino en el de que las autoridades laborales deben ceñir su actuación a la aplicación de las normas y condiciones imperantes en cada caso particular. TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 881/2003. Pedro Enrique Guilbert Ruiz y otra. 15 de enero de 2004. Unanimidad de votos. Ponente: Arturo García Torres. Secretario: Darío Carlos Contreras Favila.

la autoridad laboral, de aplicar el principio, de que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, y por ende se invadiría su soberanía”.²²

Si bien la reforma flexibiliza las relaciones laborales a través de la incorporación de nuevas figuras jurídicas (por ejemplo, en materia de contratación con la subcontratación, los contratos a prueba y los de formación), va a corresponder al final del camino al juzgador, evitar y sancionar, en su caso, los actos patronales de simulación jurídica. De tal manera que el juzgador podría ser el garante de la seguridad jurídica en la LFT reformada. Dando lugar a una posible flexiseguridad mexicana: flexibilidad del legislador y seguridad del juzgador evitando todo acto de simulación jurídica.

²² DUDA, INTERPRETACIÓN DE LA NORMA DE TRABAJO MAS FAVORABLE AL TRABAJADOR. EL TRIBUNAL COLEGIADO NO PUEDE OBLIGAR A LA AUTORIDAD LABORAL, A APLICAR EL PRINCIPIO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 18 DEL CODIGO OBRERO. [TA]; 9a. Época; T.C.C.; S.J.F. y su Gaceta; Tomo IV, Septiembre de 1996; Pág. 640. El Tribunal Colegiado no puede obligar a la Junta a que aplique lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que dice: «En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador», pues de hacerlo, se rompería con la facultad potestativa y por ende el imperio de la autoridad laboral, de aplicar el principio, de que en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador, y por ende se invadiría su soberanía. PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS CIVIL Y DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO. Amparo directo 352/95. Agustín Enríquez Sánchez. 2 de mayo de 1996. Unanimidad de votos. Ponente: Fernando Narvárez Barker. Secretario: Isaac Gerardo Mora Montero.



La inédita reforma laboral mexicana de 2012

DR. ÁNGEL GUILLERMO RUIZ MORENO*



*La academia sin política es utopía;
la política sin academia es tiranía.*

JESUS REYES HEROLES

Introducción

Hablar acerca de la reforma laboral mexicana que entró en vigor el 1o. de diciembre de 2012, más que observar un hecho estrictamente jurídico es referirnos acerca de un asunto político y legislativo de gran calado, conseguido de común acuerdo de manera inesperada por los distintos grupos de nuestros legisladores federales que integran el Congreso de la Unión, quienes otrora se mostraban incapaces de alcanzar cualquier acuerdo, ya no digamos uno de tanta trascendencia e importancia para el país.

Se trata pues de una reforma inédita sobre un tema harto polémico y casi tan sacralizado como el asunto del petróleo, siendo una reforma legal que inaugura una nueva forma de hacer política en donde la unión hace la fuerza, dejando de lado intereses partidarios.

*Investigador Nacional Nivel II del Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT. Presidente de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y la Previsión Social (AMDTPS). Presidente Internacional de la Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social 'Dr. Guillermo Cabanellas' (AIJDTSSGC).

Más todavía cuando la misma se materializa y rige en la fecha en que se efectúa el cambio sexenal de la Presidencia de la República y el retorno al poder del Partido que gobernara durante 70 años –lo que de suyo implica más que una simple muestra de “voluntad política” en una tersa “transmisión de mandos”, da en banderazo de salida a un genuino pacto por México tan necesitado de reformas estructurales profundas y no de simple maquillaje, así la reforma laboral no fuese, se adelanta nuestra opinión al respecto, una reforma estructural sino apenas reguladora de figuras jurídicas que ya en la práctica eran comunes aunque no estuvieran contempladas ni normadas en ley.

No será el nuestro un ensayo político, ni tampoco haremos un análisis integral desde el ámbito jurídico sobre los alcances o eventuales beneficios de la reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT); lo primero, porque lo nuestro no es la política, aunque desde luego indagar ayuda a visualizar el tema abordado de mejor manera; lo segundo, debido a que es imposible abarcar un análisis integral la reforma legal en un ensayo pues el material da para escribir libros enteros y ya los juslaboralistas expertos e investigadores harán sus análisis integrales.¹

Empero, lo que sí nos proponemos hacer enseguida es fijar algunas ideas a considerar, comentando cuestiones relativas a la forma en que se dio la reforma pre aludida, más que intentar medir sus posibles impactos económicos, sociales o humanos. En el fondo, la idea que nos anima es confiar esperanzados en que de verdad pronto se convierta tal hito histórico legislativo referido, en una auténtica reforma laboral en México que tanta falta nos hacía para romper el mito de que los consensos eran imposibles en esta materia.

¹ Al momento de escribir este ensayo, tenemos ya en nuestras manos un par de libros que comentan la polémica reforma pre referida, y que circularon en la «LIII Asamblea Nacional del Trabajo», de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social (AMDTPS), que me honro en presidir, celebrada en Saltillo, Coahuila, del 24 al 27 de marzo de 2013.

El primero intitulado *Nueva Legislación Laboral Mexicana*, de la coautoría de los Dres. Alfredo Sánchez Castañeda y Carlos Reynoso Castillo, Serie Estudios Jurídicos número 215, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2013.

El segundo intitulado *Ley Federal del Trabajo, comentarios a las reformas*, coautoría del Mtro. Héctor S. Maldonado y del Dr. Ismael Rodríguez Campos, edición de la Facultad de Derecho y Criminología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, impreso por Lazcano Editores, 2013.

Análisis jurídico de los yerros en materia laboral y de seguridad social a inicios del siglo XXI

Pues bien, comenzaremos nuestro análisis afirmando que el experimento de alternancia en el poder en México, donde el hartazgo de la ciudadanía con sus gobernantes llevó a elegir a inicios del siglo XXI a un candidato de un Partido de derechas, carismático él pero sin idea de las ingentes necesidades del país y sin ningún compromiso social, representó poco más de una “década perdida” en materia de asuntos sociales, muy especialmente en materia laboral y de la seguridad social, servicio público que suele acompañarle.

Creando Vicente Fox a pie juntillas en las inerciales tendencias del capitalismo feroz sin rostro humano, en donde la globalización era la moda a seguir y producir más con menos a cualquier coste –así fuera humano– era la única salida del estancamiento económico en que se hallaba en país, de repente el tema social fue arrojado sin pudor ni rubor al arcón del olvido más allá de las promesas de cambio hechas a la ciudadanía. Si cambió, lo hizo mal y de malas. En su cabeza y en la de su equipo de colaboradores, en el “México mágico-tragicómico-musical” que él se creó en su singular “Foxilandia”, por completo ajeno a toda realidad, los derechos sociales adquiridos por la población de plano no contaban, hasta el punto de cambiarse las reglas del juego durante el juego en agravio de millones de trabajadores asegurados, lo que no se vale.

Los hechos demuestran que la falta de compromisos nacionales de Fox y el abandono absoluto por parte del Estado mexicano de sus obligaciones naturales con respecto de los derechos humanos y sociales de la ciudadanía, le llevaron a asumir decisiones erróneas como Presidente, dibujándole como un hombre carente de sensibilidad social que utilizó la demagogia y desdeñó –devaluando la credibilidad en la institución presidencial– al pueblo que había depositado en él su confianza y esperanzas de cambio.

Tres simples botones de muestra son ejemplos claros e irrefutables de lo antes afirmado:

1. La Ley del Seguro Social (LSS) original de 1997, que cambió el modelo de reparto sustituyéndole por el de capitalización de cuentas individuales o “modelo de

AFORE's", de un día para otro fue reformada a finales de 2001 en sus dos terceras partes y a menos de un lustro de operar, sin darle siquiera la oportunidad de demostrar que dicho modelo adoptado podía funcionar; la reforma fue efectuada, claro, a iniciativa del Presidente Vicente Fox Quesada que, para decirlo pronto, transformó al Instituto Mexicano del Seguro Social de una institución confiable y con rostro humano, en un ente fiscalizador temible e ineficaz.²

2. Un año después, los trabajadores subordinados de México recibieron un sorpresivo cuanto amargo "regalito navideño" pues también a Iniciativa de Vicente Fox, se reformó el articulado transitorio de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro, el 24 de diciembre de 2002, donde discrecional y arbitrariamente el Estado mexicano dispuso de 20 mil millones de pesos, en apariencia sin dueño, del SAR original de 1992, dinero que era propiedad exclusiva e irrenunciable de los trabajadores asegurados; el colmo fue que ese dinero se destinó a fines por completo distintos de la seguridad social, en su mayor parte invertido como patrimonio de la nueva Financiera Rural.

A partir de entonces se comprobó que en nuestro país se hacían las cosas al revés de lo que la lógica imponía: porque en vez de que la economía coadyuvara al sostenimiento del servicio público de la seguridad social, era ésta en la que, a manera de "caja chica" del gobierno en turno, se apuntalaba con el ahorro cautivo de millones de trabajadores a la economía nacional; aunque acaso lo más lamentable del cuento sea que con tan ominosa señal, el sector laboral perdió la fe en el sistema pensionario de cuentas individuales y duda que algún día recupere su ahorro para el retiro, porque constató que el Estado lo podía confiscar libre, arbitraria e injustificadamente cuando le viniera en gana.³

Cuando por fin se acabó la patética "era Fox", la inercia del desmantelamiento de la seguridad social continuó pues un lustro después –ahora ya bajo el go-

² Decreto del Congreso de la Unión por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, publicado en el DOF el 20 de diciembre de 2001 y en vigor al día siguiente de su publicación.

³ Decreto del Congreso de la Unión por el que se reforman diversas disposiciones transitorias de la Ley del Seguro Social y de otras legislaciones, publicadas en el DOF el 24 de diciembre de 2002 y en vigor al día siguiente de su publicación.

bierno del Presidente Felipe Calderón Hinojosa–, se promulgó la nueva Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), publicada en el DOF del 1o. de abril de 2007 y en vigor al día siguiente de su publicación sin que mediara algún periodo de vacatio legis como había sucedido en el caso de la LSS, homologándose ambas leyes de nuestros dos principales seguros sociales federales en lo general. Así, la nueva Ley del ISSSTE acabó de golpe con la jubilación laboral burocrática de poco más de dos millones de servidores públicos federales –pese a contravenir abiertamente la fracción XI, inciso a), del Apartado “B” del artículo 123 de nuestra CPEUM–, y pronto se convirtió nada menos que **en la legislación más repudiada y “judicializada” de la historia de México**, al interponerse por los burócratas afectados más de un millón y cuarto de juicios de Amparo, así luego la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ante la falta de razones jurídicas válidas, aplicara las denominadas “razones de Estado” para sobreseerlos o negarlos en su enorme mayoría, dejándola intocada en el fondo.⁴

Ya del abandono absoluto a los seguros sociales mejor ni hablemos, porque el Gobierno de Felipe Calderón lo apostó todo a un remedo de supuesta seguridad social, como lo es el “Seguro Popular de Salud”, el supuesto programa estrella de su sexenio que, ya se sabe, es simple asistencialismo social pero no seguridad social. El Seguro Popular no es un seguro porque no se maneja como tal; no es **popular** porque afecta a los más desposeídos al fingir la existencia de un **seguro** que no existe; y tampoco es de salud sino a lo sumo simple medicina de base.⁵

Así, aprovechándose de la ignorancia de nuestra población, muy poco informada en estos temas, se confundía perversa e intencionadamente la genérica protección social con el simple asistencialismo social discrecional, dejando de lado otros esquemas protectores como la previsión social laboral y, sobre todo, la segu-

⁴ Decreto del Congreso de la Unión por el que se expide la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), publicado en el DOF el 31 de marzo de 2007 y en vigor al día siguiente de su publicación.

⁵ Para mayores datos sobre el Seguro Popular y su naturaleza intrínseca, léase el ensayo de MARÍA DEL ROSARIO RUIZ MORENO intitulado: “El Seguro Popular: un penoso engaño para los pobres”, en la obra colectiva *El Derecho Social en México a inicios del siglo XXI*, una visión en conjunto. Co-edición de la Universidad de Guadalajara y Editorial Porrúa, México, 2007, de la página 327 a la 339.

ridad social que sí es un derecho social exigible al Estado incluso en vía jurisdiccional. Dichas figuras jurídicas parecen ser lo mismo, pero no lo son.⁶

Total que el punto de mayor énfasis de todo lo hasta aquí plasmado, es que durante la primera década del siglo XXI se dismanteló sistemáticamente a la seguridad social, tercamente ligada todavía al trabajo formal pese al decaimiento de éste, soslayándose su eventual “universalización” a todos los mexicanos como derecho humano, muy a pesar de que las tendencias mundiales llamen a deslaboralizarle de una buena vez ante el notorio decaimiento del denominado empleo decente, lo que socava sin remedio las de por sí precarias finanzas que sostienen el servicio público de la seguridad social.

Siquiera porque a partir de 2013 se celebró en México la “Semana Nacional de Seguridad Social”,⁷ esto en la última semana del mes de abril, con objetivo de educar a la población sobre el valor fundamental que tiene para el desarrollo nacional económico y humano, recordemos aquí que **la seguridad social es el único sistema realmente confiable para el trabajador formal**, lo que le da un plus añadido que no tiene la informalidad laboral pues la seguridad social es un manto protector que, a la par derecho humano y social inalienable, irrenunciable e inextinguible, es también un servicio público originariamente a cargo del Estado en base a lo establecido por los artículos 22 y 25 de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, siendo entonces un derecho social exigible al propio Estado que urge atender, entender y respetar, ello con fundamento en el artículo 1o. de la CPEUM.

⁶ Para encontrar las diferencias sustanciales entre dichos sistemas protectores que en la práctica se confunden aunque tengan características y finalidades distintas, siguiendo a la OIT para distinguirlas, véase la Adenda del libro de ÁNGEL GUILLERMO RUIZ MORENO: *Nuevo Derecho de la Seguridad Social*, 14a. edición, 3a. reimpresión, Editorial Porrúa, México, 2013, de la página 931 a la 937.

⁷ Proposición con Punto de Acuerdo del Senado de la República, por el que se exhorta al Poder Ejecutivo a declarar la “Semana Nacional de la Seguridad Social”, consultable en la Gaceta del Senado, LXII Legislatura federal, del 7 de febrero de 2013. Página web: www.senado.gob.mx

Consecuencias de la decadencia del empleo formal

Sin embargo, hay otra razón que obligó a modificar con urgencia nuestro marco legal laboral, así no se diga nada al respecto: la globalización en todos sus órdenes, aunada a la crisis financiera mundial conocida como la Gran Recesión que data de mediados del año 2008.

Porque el empleo formal decae inercialmente como una constante en todo el mundo, debido al imparable avance del trabajo informal, el cual, atendiendo las estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) llegó ya en nuestro país al 60.1% de la población activa que, a falta de empleo digno, ha debido optar por la alternativa de sobrevivencia del sector informal.⁸ Advirtiéndose desde ahora que no es sólo México víctima del problema planteado, sino un problema que se constata en el planeta entero. Así lo confirman los Informes estadísticos que maneja la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pudiendo los mismos ser consultados sin mayor problema en su página web: www.oit.org

Un par de dichos “datos duros”, innegables e irrefutables, nos contextualiza el inquietante panorama global del sector informal de la economía, obligándonos a meditar seriamente al respecto a fin de efectuar un diagnóstico situacional objetivo, veraz y realista, con objeto de buscar todos, con creatividad e ingenio, alternativas viables y factibles de solución al través de **una genuina política nacional de largo alcance en materia de empleo digno.**

Más todavía. El asunto de marras ha obligado a la propia OIT, así no lo diga abiertamente, a redireccionar sus políticas acerca del empleo formal al trabajo informal, al grado que hoy analiza y da puntual seguimiento el complicado tema del crecimiento exponencial de la auto ocupación laboral y las economías paralelas que van a éste aparejadas. Los datos estadísticos de la OIT nos resultarán a todos altamente ilustrativos de la gravedad del problema del empleo decente:

⁸ Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, del 3er. trimestre de 2012. Contenido en Boletín de Prensa N° 449/12, del 11 de diciembre de 2012, consultable en: www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Boletines/Boletin/Comunicados/Especiales/2012/diciembre/comunica3.doc

- a) A lo largo del siglo XXI, la constante invariable en todo el planeta es que de 8 de cada 10 nuevas “ocupaciones” (sic) que se crean –no empleos, que conste–, se dan en el sector informal de la economía.
- b) En congruencia con el dato anterior, también 8 de cada 10 habitantes del planeta carecen de un servicio público efectivo de seguridad social.

Por eso y por un sinfín de razones más –la política nacional muy poco o nada tenía que ver en los hechos con el complicado entorno internacional– el cambio en materia laboral para que México se insertase en el mundo global era urgente y obligado. No podía postergarse más, pero como la población mexicana había perdido ya la fe en los Poderes Públicos Federales (Legislativo, Ejecutivo y Judicial) en los cuales reside la soberanía popular, urgía pues elaborar tácticas y una estrategia común y conjunta de los diversos Partidos políticos, con independencia de ideologías, colores o banderas.

El futuro de México en materia económica se hallaba en juego, y las presiones internacionales obligaban a asumir posturas y decisiones claras en plena lucha por la presidencia del país.⁹

Obvio que por las amargas experiencias sufridas durante el par de sexenios fallidos del Partido de derechas en el poder, tanto el sector obrero como la ciudadanía en general se resistían a que hubiera reforma laboral alguna, pues temían que el cambio no fuera para mejorar, como la clase política suele prometerlo. Por eso habían pasado décadas y cientos de propuestas de reformas laborales vanas, sin que ninguna cristalizara, pues el asunto era una especie de tema prohibido, imperando entonces la regla del “no pasarán” que la izquierda mexicana pregonaba a voz en cuello en búsqueda de capturar los votos de ciudadanos que vivían con la “desesperanza prendida” en nuestra clase política.

⁹ Para mayores datos acerca de este complicado tema, muy poco analizado académicamente en su diversas vertientes, se recomienda la lectura de los libros de ÁNGEL GUILLERMO RUIZ MORENO, todos ellos publicados por Editorial Porrúa, a saber:

- *Nuevo Derecho de la Seguridad Social*;
- *Las AFORE, el nuevo sistema de ahorro y pensiones*;
- *Los delitos en materia del Seguro Social*;
- *Los sistemas pensionarios de las Universidades Públicas en México*;
- *La impugnación legal de los actos definitivos del Seguro Social en México*; y,
- *Seguridad Social obligatoria para trabajadores migrantes e informales*.

No obstante, los afectados en realidad lo éramos todos los mexicanos:

- La **clase patronal** resentía los efectos de los problemas internacionales, lo que les impedía elevar su productividad y reposicionarse globalmente, al reducirse ventas y márgenes de ganancia;
- La **clase trabajadora** para no variar debía pagar otra vez una factura que no debía, llevando sobre sus espaldas un losa muy pesada;
- El **Estado** intentaba mirar hacia otro lado del problema, fingiendo no darse cuenta de tan dura realidad que más que ninguno resentían los jóvenes “ninis” (que **ni** estudiaban, **ni** trabajaban) y cuya cifra se estimaba ya en 7.2 millones de individuos inermes frente a la dura realidad cotidiana —en su mayoría mujeres— que, al no poder satisfacer sus necesidades personales y familiares son a diario tentados por el crimen organizado que se esconde detrás del sector informal. Y el tema de la seguridad pública, como un gran distractor social, desvió la atención de manera marcada del Gobierno federal, combatiendo los efectos del problema en vez de las causas con nefastos resultados.

En tan sombrío, complicado e inquietante contexto nacional e internacional —el que nunca debemos perder de vista para entender las razones de fondo de la **sui géneris** reforma laboral mexicana—, interesa resaltar el hecho de que permanecía prácticamente intocada la LFT en su parte sustantiva, sin modificaciones sustanciales desde el 1o. de mayo de 1970, pese a que la nueva forma de producción de bienes y servicios en esta híper tecnologizada **era del conocimiento exigía una renovación absoluta en materia laboral, la que por lógica debía partir de una reforma integral y profunda al artículo 123 de nuestra Carta Magna**, precepto que constituía y continúa constituyendo todavía una especie de “dique de contención” a cualquier propuesta renovadora en materia de empleo formal.

La solución pensada para impulsar la Reforma Laboral

Tras serenarse los ánimos, una vez concluida la elección presidencial y sabiendo que eran impostergables las reformas estructurales que México requería para

insertarse en este mundo económicamente globalizado del siglo XXI, surgió la genial idea para obligar a efectuar tales reformas y romper de una buena vez con los mitos y ritos nacionales; ello requería de una gran creatividad, de una labor de política fina y discreta que sólo podría lograrse mediante el diálogo, las alianzas partidistas y de negociaciones serias, pues el tema importaba en su conjunto a toda la clase política, así ésta no lo reconociera públicamente. El denominado “factor político”, no lo olvidemos, fue y será clave en todo esto.

El proceso de relevo presidencial brindaba la excelente oportunidad de alcanzar el objetivo trazado y las alianzas para lograr acuerdos políticos de lograr una reforma legal laboral básica –lo técnico se vería después–, comenzaron a darse antes del día de la votación, pues tales reformas beneficiarían la gestión de quien llegase a ser electo como Titular del Poder Ejecutivo federal, candidato ganador incierto a esas alturas en la carrera parejera que se efectuaba entonces y que distraería, por obvias razones, la atención de la ciudadanía y medios de comunicación masiva sobre asuntos de modificaciones Constitucionales que el grueso de la población mexicana no entendería salvo que se leyeran entre líneas.

¡Y entonces el acuerdo de trabajar acerca de una reforma Constitucional que obligara al Congreso de la Unión a pronunciarse sobre temas polémicos, al fin llegó! Fue una jugada sencillamente genial: **reformular y adicionar el artículo 71 de la CPEUM que alude a las iniciativas y formación de las leyes del país.**¹⁰

En tal escenario, le tocaría promoverlo todo al aún Presidente Felipe Calderón, por razones fáciles de entender: a) porque él ya iba de salida y es “regla de oro política” que quien se va suele ser responsable de lo hecho; y, b) acaso lo más

¹⁰ El artículo 71, fracción IV, tercer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reformado el 9 de agosto de 2012, establece textual: “El día de la apertura de cada periodo ordinario de sesiones el Presidente de la República podrá presentar hasta dos iniciativas para trámite preferente, o señalar con tal carácter hasta dos que hubiere presentado en periodos anteriores, cuando estén pendientes de dictamen. Cada iniciativa deberá ser discutida y votada por el Pleno de la Cámara de su origen en un plazo máximo de treinta días naturales. Si no fuere así, la iniciativa, en sus términos y sin mayor trámite, será el primer asunto que deberá ser discutido y votado en la siguiente sesión del Pleno. En caso de ser aprobado o modificado por la Cámara de su origen, el respectivo proyecto de ley o decreto pasará de inmediato a la Cámara revisora, la cual deberá discutirlo y votarlo en el mismo plazo y bajo las condiciones antes señaladas.” Ver el texto completo de dicho precepto en el sitio web: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>

simbólico e importante de todo este proceso de negociaciones políticas, porque su nombre pasaría a la historia al promulgar dicho Decreto legal si fuera aprobado... y la eventual Iniciativa de reforma a la LFT estaba casi lista, casi “cocinada”. Recuérdese al punto que el slogan político de Felipe Calderón fue que él sería “el presidente del empleo” (sic), y aunque en la realidad constatáramos todos que lo que menos hubo durante su gobierno fue eso precisamente: empleo –ni precario, ni empleo digno como lo ordena el primer párrafo del artículo 123 de la CPEUM–, lo cierto es que la toma de decisiones políticas le sería atribuida.

Entonces, se les olvida a la mayoría de los opinantes, que si hubo una reforma a la LFT fue precisamente por una previa concertación política que promulgaría el propio Felipe Calderón a tan sólo 5 semanas de concluir el proceso electoral, sabedor de que su Partido había resultado no sólo perdedor y en el tercer lugar en las preferencias del electorado. ¿Cuál fue el precio de un acuerdo de tal envergadura? Jamás lo sabremos porque es “secreto de Estado”, pero es de suponerse que hubo alguna negociación y hasta presión política de por medio.

Ahora bien, dicho todo lo anterior, quienes han abordado la reforma laboral en su aspecto meramente jurídico, suelen reducir el cambio sufrido por la LFT más bien a opiniones personales técnicas, a clichés de prensa repetidos hasta la saciedad que se convierten a fuerza de repetirlos casi en verdades absolutas, o tan sólo se limitan a argumentar ideas descabelladas para llevar “agua a su molino” –el caso del pago por horas a 8 pesos es un claro ejemplo de la manipulación y la estulticia de algunos que intentan pasarse de listos–, haciendo críticas individuales como si este tema laboral, tan sensible para la colectividad, pudiese ser reducido a eso y no tuviese un enorme impacto político, económico, financiero, social y humano.

Porque unos dicen que el cambio legal será perjudicial, pero no prueban la tesis que afirman. Otros, en cambio, señalan que la reforma a la LFT creará más empleo, cuando eso es una enorme falacia. Lo único que sí queda claro es la tendencia a la precariedad laboral que se observará cuando se aplique dicha normativa a casos concretos.

Cada quién ve la reciente reforma a la LFT como mejor le parece o le conviene verla, opinando sin razonar demasiado, argumentando de manera deficiente su

postura y, para colmo, sin comprender los por **qués** del trasfondo del cambio, quedándose tan sólo en el **qué** al observarlo interesadamente desde su particular trinchera o posición.

No obstante, nosotros los investigadores somos proclives a practicar la interdisciplinariedad, la multidisciplinariedad y la transdisciplinariedad en nuestros análisis académicos, al ser lo que le da sentido a nuestro quehacer cotidiano. Pues eso es exactamente lo que intentamos hacer ahora: ver el bosque en su conjunto en vez del árbol que tenemos enfrente y nos tapa la perspectiva del bosque; entender que debajo de la punta del iceberg que emerge del mar, hay una mole de masa capaz de hundir al *Titanic* o a la embarcación más segura de no corregir el rumbo a tiempo.

Algunas ideas sobre el tema para reflexionar

El genial Albert Einstein afirmaba con sobrada razón: *En materia científica, importa más la pertinencia de la pregunta correcta que sus posibles respuestas.* Así, la pregunta pertinente a formular ahora sería: **¿por qué tras más de cuatro décadas de inamovilidad del marco jurídico laboral sustantivo mexicano, en tan sólo un par de meses se consiguió la tan anhelada modificación de la LFT?** Y vale añadir al punto otra pregunta clave: **¿Realmente fue la aludida reforma laboral de índole estructural?**

En cuanto a la primera interrogante planteada, afirmamos que fue gracias a un “truco” legislativo planeado ex profeso que obligaría al Congreso de la Unión a discutir la Iniciativa preferente en materia laboral en plazos perentorios, la que logró el cometido de reforma al marco legal vigente en un par de meses; e igual se hará después en otros asuntos estructurales de gobernabilidad y de gobernanza nacionales, de los cuales requeriría el nuevo Presidente del país como instrumentos eficaces en su ejercicio tras asumir el cargo.

Porque se insiste: la adición efectuada al texto del artículo 71 de la CPEUM no fue casual. Llevaba implícita una dedicatoria clave, que era **obligar al Poder legislativo federal a conocer, discutir y votar iniciativas Presidenciales en un plazo**

perentorio, específicamente en temas espinosos de interés nacional que, de otra manera, jamás se habrían discutido por la inercial inmovilidad mostrada durante los últimos años por el Congreso de la Unión.

Más aún, por la fecha en que sería aprobada por el Constituyente Permanente y promulgada la misma por el Titular del Ejecutivo federal –9 de agosto de 2012–, la pre aludida reforma le permitiría de paso, al Presidente saliente, promover al menos un par de Iniciativas de trámite preferente y luego, al Presidente entrante, hacer lo mismo en la apertura de sesiones ordinarias, esto es, hasta 4 Iniciativas preferentes al año.

Eligió Felipe Calderón presentar las dos primeras Iniciativas de trámite preferente bajo dicho esquema: por un lado, la de rendición de cuentas –que fue velozmente aprobada por el Congreso de la Unión–, y por el otro, la referida reforma laboral, que con algunos disensos y cierto “circo legislativo”, fue tramitada dentro de los plazos previstos en dicho precepto constitucional en el trabajo bi-cameral.¹¹ El punto es que la política al fin entró en acción, partiendo de una premisa sobrentendida porque está dentro de las reglas no escritas del “juego político”: como las reformas ideales no existen, bastará con alcanzar la reforma posible. Y eso fue lo que se hizo: la reforma posible, no la que México requería.

La idea de fondo –inteligente para algunos o maquiavélica para otros– era actualizar los ya rebasados cuanto obsoletos marcos legales sustantivos vigentes en México en materia de empleo, al ser el nuestro, ya se sabe, un país reacio al cambio y adepto a los mitos históricos, acaso precisamente porque tenemos una rica tradición en materia laboral a nivel internacional por el mítico artículo 123 de nuestra CPEUM, que opinamos era lo que primero debió cambiarse y sin embargo permaneció intocado pues ningún Partido arriesgó de más; corriéndose así el enorme riesgo de que la nueva normativa legal aprobada tuviese algunos claros visos de inconstitucionalidad.

¹¹ Dejó así el hoy ex Presidente Calderón el mensaje de que el empleo le interesaba como tema nacional, así fuese lo último que hiciera durante su polémica gestión; si bien no perdamos de vista que la reforma fue votada y aprobada por legisladores de todos los partidos políticos.

El argumento prealudido no es un punto menor. El artículo 123 de nuestra Constitución Política, ya se sabe, sirve de base y fundamento a la LFT que es reglamentaria del ahora Apartado “A” de dicho precepto Constitucional. Dicho artículo 123 fue pionero en materia de derechos sociales y tuvo, hace un siglo, un enorme impacto en el constitucionalismo mundial, pues contiene en esencia digamos un gran contrato laboral-marco, a manera de bases mínimas a manera de un gran “contrato social” laboral. Empero, en nuestra experiencia personal de larga data, como docente e investigador nacional de esta disciplina, habiendo incluso recorrido Iberoamérica entera, hemos podido constatar que en materia de Derecho del Trabajo estamos lejos, muy lejos todavía, de lo que otros países han alcanzado en cuanto a avances de regulación en materia de empleo se refiere.¹²

Y para responder de una buena vez a la segunda interrogante planteada en este apartado, más allá de opiniones individuales y tras haberla analizado a fondo la reformada LFT en la «LIII Asamblea Nacional del Trabajo», efectuada esta ocasión en la ciudad de Saltillo, Coahuila, del 24 al 27 de marzo de 2013, con la asistencia de los más connotados académicos expertos en esta materia, es factible afirmar que la reforma efectuada –tan cacareada y apologizada por algunos o tan satanizada y descalificada por otros, se reitera–, **no fue en realidad una reforma estructural al sistema laboral mexicano**, pues los enormes problemas que resiente el empleo formal en este mundo globalizado, **requería de una nueva conceptualización del tema del empleo y sus modalidades**, a partir de las nuevas formas laborales generadas a raíz de los drásticos cambios en la producción de bienes o de servicios debido al uso de la híper tecnología, visualizando hacia futuro un entorno más acorde con la dura realidad que la globalización impone, con objeto

¹² Para muestra basta un botón. La Constitución Política de Italia lo dice fuerte y claro en el primer renglón de su artículo 1º: “Italia es una República democrática fundada en el trabajo.” De todas las Constituciones que el autor ha analizado en más de tres décadas de cultivar el Derecho del Trabajo, puedo afirmar que ningún texto constitucional me ha impresionado tanto, como investigador centrado en materia de los Derechos Laborales y en de Seguridad Social, diversos estudios de Derecho comparado. Ver el texto de la Constitución de la República italiana, promulgada el 27 de diciembre de 1947 y en vigor desde el 1o. de enero de 1948 —actualizado con las modificaciones introducidas por las leyes de revisión constitucional— en el sitio web:

<http://www.ces.es/TRESMED/docum/ita-cttn-esp.pdf>

de regular la realidad laboral de mejor manera y, sobre todo, teniendo siempre al ser humano –ya empleador, ya empleado– como eje de esta normativa, en vez de la productividad.

No obstante, es inobjetable que en esta era del conocimiento en donde los modos de producción de bienes y servicios han sido modificados radicalmente por la tecnología utilizada, ha evolucionado el trabajo de este siglo XXI, hasta el punto que el denominado trabajo autónomo e incluso el **trabajo informal deben formar parte inherente del inevitable futuro del Derecho del Trabajo en todo el planeta**; empero, a pesar de todo ello y con una pasmosa cortedad de miras, México no efectuó un cambio trascendente en esta materia y en el fondo todo siguió igual que antes, en una reforma laboral que por sí misma poco aporta para incentivar la creación de empleo formal en el país.¹³

Porque la reforma legal laboral que entró en vigor el 1o. de diciembre de 2012, no fue lo que dicen sus creadores y pregonan los legisladores que la aprobaron, pues en realidad –lo constatamos quienes cotidianamente estamos en este medio laboral–, se ha quedado muy corta, lejos en realidad de ser la reforma estructural de fondo que necesitábamos para crecer, limitándose tan sólo a regular de jure lo que de facto ya existía antes en el país en aspectos tales como: el contrato a prueba, contrato por temporada, la jornada por horas o el *outsourcing*, y además sin pronunciarse en un sinnúmero de temas fundamentales que se quedaron en el tintero pendientes de regulación para una mejor ocasión.¹⁴

Para colmo, afirmamos categóricamente que las organizaciones académicas de juslaboralistas no fueron consultadas ni escuchadas, tanto para la elaboración de la Iniciativa Calderonista, como tampoco durante un proceso legislativo exprés, cubierto de humo y con meras apariencias de consensos que vistos en retrospectiva y analizados objetivamente, más bien mueven a sospecha.

¹³ Al lector se sugiere leer con atención el magnífico artículo del Prof. EDUARDO ROMÁN VACA, intitulado: “La figura del trabajador autónomo, económicamente dependiente y su laboralización en el Estatuto del trabajador autónomo”, publicado en el *Boletín Adapt* 1/2013, en sitio web:

http://www.adapt.it/boletinespanol/index.php?option=com_content&view=article&id=99

¹⁴ Dato obtenido del Diario Milenio, del 16 de enero de 2013, sección México, página 22.

Así las cosas, a nuestro entender el Estado mexicano le sigue quedando a deber a la ciudadanía. Prueba de ello es que las organizaciones sindicales del país han promovido la interposición de 1'123,883 solicitudes de amparo al Poder Judicial federal, al través de 1,991 demandas colectivas e individuales.

Tocará entonces, en última instancia, a la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolver si en verdad le asiste la razón a la clase trabajadora que se duele de que se ha precarizado la relación laboral, aunque siendo sinceros el futuro de dichos medios de impugnación sea por demás incierto vistos los antecedentes sobre este tipo de asuntos sociales colectivos, aunque nos da esperanza tener una Ley de Amparo nueva, vigente a partir del 3 de abril de 2013. El motivo de nuestra inquietud como juristas es muy simple: cuando el Estado no tiene la razón, suele aplicar “las razones de Estado” para salirse con la suya.

En concreto, con la policitada reforma –que pese a su aparente magnitud pues se modificó el 35% de su texto, ya que de los 1010 artículos que la Ley Federal del Trabajo (LFT) contiene, sin contar aquí su prolijo articulado transitorio, se reformaron 223 preceptos, adicionándose 90 y derogándose 37 artículos en dicho Decreto legislativo emanado del Congreso federal mexicano– **no se creó, a nuestro entender, un nuevo entorno laboral que mejore las condiciones existentes** y por lo tanto, pese a la reforma legal referida, **aún faltaría por hacer la genuina reforma laboral que el país requiere y exige.**

Los mexicanos estaremos al pendiente del resultado de la impugnación masiva a la renovada LFT, y mientras tanto, se insiste en ello, seguiremos esperando todos –cómo no, incluso los juslaboralistas– la reforma estructural laboral que nos fue prometida.

Listado de tareas por acometer en materia de empleo

En aras de ser objetivos y propositivos, seremos francos y congruentes con nuestro análisis académico abordado sobre esta reforma a la LFT, el cual debe ser debidamente contextualizado a la luz de una reforma Constitucional que cambiara radicalmente el paradigma jurídico mexicano en materia de derechos humanos,

no sólo de observancia elemental en la referida reforma al marco sustantivo y adjetivo laboral, sino de suyo en todo el marco juicio nacional.¹⁵

Efectivamente, se ha abierto ya un inédito e inquietante panorama al transformarse el paradigma jurídico en el Derecho mexicano con base a la profunda reforma efectuada al artículo 1o. de nuestra CPEUM, vigente a partir del 11 de junio de 2011,¹⁶ misma que resulta trascendente porque el trabajo –y el Derecho del Trabajo en consecuencia–, es un derecho humano contemplado por cierto en el artículo 23 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

Acaso puede resultar atrevido afirmar entonces que **el gran cambio laboral en México se dio precisamente a raíz de la reforma al texto del artículo 1o. Constitucional a nuestra Carta Magna**, sobre todo porque los derechos humanos son todavía un desafío pendiente que mucho interesa a los gobernados y en especial a los trabajadores subordinados del país, urgiendo por tanto la creación de una renovada conciencia nacional en esta materia, con conciencia de clase y con clase en la conciencia.

Es pues en este renovado contexto jurídico inédito, donde deberemos los académicos analizar a fondo con absoluta objetividad y rigor científico, la pertinencia de la pretendida reforma laboral, en especial porque hoy día **los Convenios Internacionales emanados de la OIT y aprobados por México, son ya normativa jurídica aplicable y Derecho vigente en el país, a la par que nuestra reformada LFT.**

El problema que advertimos es que sencillamente, como nación, no estamos aún preparados para afrontar un cambio tan radical, pues son unos cuantos quienes manejan este tema de Derecho Internacional del Trabajo, muy a pesar de la globalización económica, el intercambio productivo y comercial a nivel mundial, o

¹⁵ Para mayor ilustración del lector, se sugiere la lectura del libro: *El caso Radilla, estudio y documentos*, del Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación José Ramón Cossío Díaz y co autores, Editorial Porrúa, México, 2012. Las Tesis jurisprudenciales y aisladas que motivaran dicha reforma al artículo 1o. Constitucional, publicada en el DOF el 11 de junio de 2011, así lo demuestran de manera clara y categórica con el denominado control difuso de Constitucionalidad de normas.

¹⁶ Decreto del Constituyente Permanente, que reformara y adicionara los tres primeros párrafos del artículo 1o. de la CPEUM, publicado en el DOF del 10 de junio de 2011, y vigente en todo el país al día siguiente de su publicación.

la multitud de Tratados Comerciales signados o aprobados por México. ¿Cuántos Tratados o Convenios de la OIT son? ¿Cuáles son estos Convenios y desde cuándo nos rigen? ¿Hay alguien que tenga la respuesta correcta y otras interrogantes claves y que ilustre a nuestros gobernantes, legisladores y jueces?

Urge entonces **comenzar la tarea de la auténtica reforma laboral**, buscada de inicio con las múltiples reformas y adiciones efectuadas a la LFT, **creando una política de Estado de largo alcance en materia educativa**, para difundir cuáles son los Convenios de la OIT que ya forman parte de nuestro entramado jurídico nacional, analizando a fondo sus alcances normativos a fin de propender a su cabal observancia. Razones éstas, además, que nos obligan a incluir su análisis académico en los planes y programas de estudios del Derecho Laboral en todas las Universidades del país, generando así una renovada “cultura laboral ética”, que sea congruente, pertinente y acorde a los tiempos actuales.

Porque en esta compleja economía globalizada en que vivimos –con independencia de la productividad, la competitividad y el posicionamiento global, que son sin duda los 3 grandes objetivos que dibuja el complicado entorno laboral mundial–, como país nos urge tener **una visión humanística del tema laboral y de la seguridad social** que coloque a los seres humanos, ya sean empleadores o trabajadores, por sobre los factores económicos imperantes; de otra manera, será imposible afrontar los enormes retos y desafíos que nos imponen problemas tales como el desempleo, la precariedad e inseguridad laborales junto a una adecuada administración de justicia laboral, que son una constante observada a lo largo y ancho del país.

Sin embargo, como para resolver los problemas hay que entenderlos primero, la primordial tarea del Estado mexicano en el rubro laboral que tanto nos ocupa y preocupa, debe ser la de entender a cabalidad que sólo la generación de fuentes de empleo digno, es una prioridad de seguridad nacional en aras de alcanzar la anhelada paz social, pues un nuevo marco legal en automático no generará más empleos... y sin empleo, está claro que la paz social peligrará.

De tal suerte que para generar nuevas fuentes de empleo digno **se requiere de una serie de reformas estructurales paralelas a lo estrictamente laboral**, reformas que deben acometerse a la mayor brevedad para atraer inversión extranjera

a nuestro país, dotando a los inversores de una seguridad jurídica indispensable para que arriesguen su dinero.

Hablamos aquí de una reforma fiscal y hacendaria; también de una reforma en el ámbito administrativo que facilite la tramitología para las nuevas empresas, aunada a una reforma energética nacionalista que abarate costos a los empresarios; todo ello acompañado de una reforma en ciencia y tecnología que aliente el talento humano necesario en esta *era del conocimiento*, viéndola como una inversión social y no un gasto, así como de otras reformas estructurales más.

Habrá entonces que innovar cambiando nuestro “chip” mental, generando así un renovado pensamiento por parte del juslaboralismo nacional capaz de impactar positivamente en la manera de comprender este complejo fenómeno social y humano del trabajo que, siendo francos, ha puesto ya al Derecho del Trabajo contra la pared en la segunda década del siglo XXI.

Hoy día, con base al artículo 23 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, **importa más el derecho al trabajo que el Derecho del Trabajo**. Y ninguna ley, ni la LFT ni ninguna otra, por sí mismas pueden generar más y mejores empleos, pues la misión del Derecho es regular la realidad más no modificarla. La realidad es más sabia (y más veloz) que el Derecho.

Así, tras dicha reforma a nuestra LFT entendida como un primer paso de un largo trayecto por recorrer, lo que sigue es consolidar la reforma laboral también **con una adecuada normativa reglamentaria**, haciéndolo todo con altitud de miras y sin regateos, en la afanosa búsqueda de la anhelada justicia social que México necesita y el pueblo reclama de los Poderes Públicos.

Y aquí, en el puntual diagnóstico situacional del problema del empleo formal, así como en la afanosa búsqueda de alternativas de soluciones viables y factibles, el sector académico jugará un rol protagónico estelar; por ello el sector académico, como un interlocutor social válido, debe ser consultado y escuchado en la implementación de políticas públicas de largo aliento en materia del trabajo y la seguridad social.

Urge pues que los mexicanos cambiemos nuestra manera de pensar acerca del tema, que entendamos a fondo el fenómeno de la imperante globalización económica, y que busquemos la manera de evitar que el **mercado** venza al **Es-**

tado. Hoy más que nunca el Estado requiere actuar para regular al mercado, y éste debe de entender que con salarios y prestaciones miserables no será posible conseguir compradores... Y faltan muchos compradores con verdadero poder adquisitivo de bienes o de servicios en esta sociedad de consumo en que vivimos.

Sucede que ante la abundancia de información, nos sobra el conocimiento pero nos falta comprender a cabalidad los múltiples problemas que nos aquejan. Es deber de todos nosotros entender el entorno jurídico laboral global –en especial a los juslaboralistas–, para explicarle a la clase política **por qué y para qué** deben hacerse cambios; haciendo aquí un especial llamado a los jóvenes, juristas o no, para que colaboren en esta colosal tarea, no sólo ante el inevitable relevo intergeneracional, sino porque en realidad es su futuro y el del país lo que se halla en juego.

No hay duda alguna: se está desmoronando el neoliberalismo y sus excesos y la mayor prueba de ello lo es precisamente la Unión Europea, con el desmantelamiento sistemático que se hace al otrora mítico Estado de Bienestar so pretexto de un desempleo nunca antes visto, el que socava los recursos de la seguridad social. Y ya se sabe que los excesos se pagan y suelen pagarse caro.

Por qué no decirlo entonces: tal vez el futuro del trabajo no sea el empleo subordinado sino la auto ocupación, que cada cual con creatividad e ingenio se procure sus propios medios de subsistencia mediante la alta especialización en algo que otros no dominen, detectándose en cada sociedad los nichos de oportunidad para esa nueva forma de subsistencia, y lograr en ese contexto medios elementales de protección personal y familiar –como por ejemplo los “Pisos Básicos de Protección Social” que no son seguridad social.¹⁷

Con tales ideas en mente deberemos formar en las aulas a las nuevas generaciones de profesionales mexicanos, educándoles para que entiendan el proceso globalizador que también alcanza a la educación pública y privada; saber de las necesidades actuales de empresa y patrones, así como de sindicatos y trabajadores subordinados, convenciéndoles para que capten la idea de fondo: la reforma

¹⁷ Para saber más acerca del “Piso de Protección Social”, una iniciativa global de la ONU, la OIT y la OMS que data de 2009, consúltense las sitios web: www.socialprotection.org y/o www.socialsecurityextension.org

legal efectuada a la LFT y vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012, es un intento por normar lo que no estaba efectivamente regulado —que ya existía en la práctica—, con el objetivo de readecuar el marco legal nacional a las nuevas necesidades de la producción de bienes o servicios del siglo XXI.

En resumen, la incorporación de nuevos conceptos legales a la LFT, ajenos por completo a nuestra peculiar idiosincrasia como nación, tardarán en arraigarse en la sociedad mexicana ante la incertidumbre sobre su significado; por lo tanto, evaluar ahora sus alcances normativos es un juego de predicción.

Cierto es que habrá que darle tiempo a la reforma multicitada para que demuestre con hechos si funciona o no, acometiéndose con celeridad la tarea de cambiar lo que no funciona; y habrá que cultivar, paralelamente, una renovada **cultura laboral humanística** sobre el álgido tema del empleo formal, apegándolo a los Tratados Internacionales vigentes de la OIT aprobados por México, haciéndolo siempre con pleno respeto a los derechos humanos de patrones y trabajadores.

En nuestra particular opinión, no hay otra alternativa posible.



Anexo



LIII Asamblea Nacional de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social Saltillo, Coahuila; 2013

La “LIII Asamblea Nacional de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social” convocada por la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social (AMDTPS), a través del Presidente de su Mesa Directiva 2012-2015, el Dr. Ángel Guillermo Ruiz Moreno, con base en la fracción II del Artículo Décimo Octavo de sus Estatutos, reunió del 24 al 27 de marzo del presente año en la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Autónoma de Coahuila, a un numeroso grupo de estudiosos de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, conformado por poco más de 850 personas, dentro de las cuales se dieron cita reconocidos juristas, académicos de número, autoridades laborales de diversas entidades federativas, funcionarios públicos, empresarios, líderes obreros, abogados postulantes, y alrededor de 300 estudiantes provenientes de Facultades de Derecho de todo el país, para fomentar el sano debate libre de ideas, objetivo, apartidista, académico, propositivo e incluyente, en torno al tema eje de la aludida Asamblea: la reciente

reforma laboral mexicana de finales de 2012, habiéndose dividido la participación de los concurrentes en 6 Mesas Temáticas, que versaron sobre los siguientes ejes:

1. Derecho Individual de Trabajo¹⁸

- a) Mesa A
- b) Mesa B

2. Derecho Colectivo de Trabajo

3. Derecho Procesal del Trabajo

4. Derecho Burocrático

5. Derecho de la Seguridad Social

6. Derechos Humanos Laborales y Ética.

Estas Mesas de Trabajo estuvieron presididas respectivamente por los siguientes Miembros de Número: Doctores y Maestros Dr. Roberto Rubio Unibe, de la Universidad Autónoma de Chihuahua; M.D. José María Bastar Camelo, de la Universidad Olmeca de Tabasco; Mtro. Domingo Auces Villalpando, de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí; M.D. Héctor Maldonado Pérez, de la Universidad Autónoma de Nuevo León; Dr. Jacinto García Flores, de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; Dr. Carlos Quintana Roldán de la Universidad Nacional Autónoma de México; Dr. Ángel Asencio Romero de la Universidad Autónoma de Guerrero.

Destacándose en todos los trabajos preponderantemente el entusiasmo y la participación masiva de la juventud estudiosa en materias de Derecho Laboral y de la Seguridad Social.

Del trabajo debidamente analizado y condensado de cada uno de los temas, se consideró necesario hacer trascender las propuestas más importantes en la Sesión Plenaria, para hacerlas del conocimiento público y eventualmente sean tomadas en consideración las mismas por las instancias gubernamentales y del

¹⁸ Debido a la gran afluencia de ponencias en esta Mesa, se dividió la mesa en dos para poder analizar a cabalidad en ellas el cúmulo de trabajos presentados.

Congreso de la Unión, al contener dichas ponencias aspectos trascendentes que implican la necesidad de readecuación de la normatividad laboral vigente a la realidad social del México de hoy y del futuro.

Derecho Individual de Trabajo

En la *Mesa de Derecho Individual de Trabajo*, primeramente, el Dr. Roberto Antonio Rubio Unibe, quien preside la Delegación en Chihuahua de la AMDTPS, es docente y ha sido funcionario de la Universidad Autónoma de Chihuahua, manifestó que:

De las 50 ponencias presentadas y defendidas por sus autores, el 80% fue producto del trabajo de alumnos de diversas Universidades primordialmente públicas, donde se trataron variados temas que van desde las modalidades de contratación, las licencias de paternidad, el contrato a prueba, reformas al salario mínimo, así como sobre la capacitación y el adiestramiento.

Destaca la asistencia estudiantil que fue numerosa y participativa, en donde se apreció lo que se puede llamar “una extraordinaria simbiosis” entre profesores, litigantes y estudiantes, sacando como conclusión básica que la reforma laboral aprobada por el Congreso de la Unión en 2012, debe dar paso a una verdadera reforma basada en los principios del Derecho Social y de la Justicia Social, de lo cual están conscientes los jóvenes estudiantes que se han involucrado en esta temática pues padecen ellos mismos el enorme problema de encontrar empleo digno pese a su preparación profesional.

Destaca en esta Mesa el tema de la inclusión del daño moral como un precedente del Derecho del Trabajo del futuro y la expectativa de la juventud mexicana en relación con la reforma laboral, tachándola de inconstitucional, por atentar en contra de los principios de estabilidad en el empleo y justicia social.

Un aspecto que generó polémica fue el relativo a la limitación de los salarios caídos, proponiéndose el cambiar la redacción del Artículo 48 estableciendo la responsabilidad conjunta entre el empleador y el Estado, a fin de agilizar los procedimientos laborales y la consecuente administración de justicia.

Derecho Colectivo de Trabajo

En la Mesa de Derecho Colectivo del Trabajo, presidida por el Mtro. Domingo Auces Villalpando, quien es Presidente de la Delegación de San Luis Potosí de la AMDTPS y es docente de la Universidad Autónoma de dicha entidad federativa, se destacan dos ejes temáticos: uno basado en el reconocimiento de los Derechos Humanos derivados de la reforma Constitucional del 11 de junio de 2011, y el otro referente a los principios de la libertad sindical.

Subrayándose que dentro de los participantes y ponentes se obtuvo la participación activa y propositiva de un 75% de estudiantes y un 25% de académicos, llegándose en lo general a una gran conclusión: debe buscarse una debida y más amplia regulación para los sindicatos en nuestro país, a fin de dotar de eficacia a la norma del trabajo y afrontar adecuadamente el tema de la transparencia y rendición de cuentas.

Cabe hacer mención especial de los interesantes temas de ponencias que incluyeron estudios acerca de los Tratados Internacionales emanados de la OIT que han sido aprobados por México, en los que quedan garantizados los derechos fundamentales de los trabajadores extranjeros en nuestra patria, pudiendo inclusive éstos ocupar cargos sindicales.

Derecho Procesal del Trabajo

En la Mesa de Derecho Procesal del Trabajo, a cargo del M.D. Héctor S. Maldonado Pérez, de la Universidad Autónoma de Nuevo León, ex Secretario del Trabajo y ex Gobernador Interino de dicha entidad federativa, se tuvo una de las participaciones más numerosos de los assembleístas, debido en buena medida a los cambios procedimentales que se dieron en la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo.

Se mencionó la enorme preocupación existente por conocer el contenido de las disposiciones nuevas y de las reformadas, cuya trascendencia en la parte procesal de nuestra legislación y en la administración de justicia laboral tendrán

un innegable impacto tanto para los propios justiciables, como para sus abogados asesores y los propios funcionarios de las Juntas Federal o Locales de Conciliación y Arbitraje del país.

Esta temática fue una de las más polémicas y los comentarios acerca de la necesidad de dictar normas jurídicas que en realidad materialice la aspiración de justicia laboral que constituye un reclamo social fueron la constante en los trabajos académicos efectuados durante la Asamblea, tanto en dicha Mesa Procesal del Trabajo como en la Sesión Plenaria.

Por cierto, algunas de las temáticas analizadas fueron sobre interpretación y de acoplamientos o reformas, todas con un interés de mejorar el enorme rezago existente en materia de impartición de la justicia laboral.

Derecho Burocrático

Por su parte, el Doctor Carlos Quintana Roldán, de la Universidad Nacional Autónoma de México y Presidente de la Mesa de Derecho Burocrático, informó que fue relativamente escasa la participación de ponentes, acaso debido a que el Apartado “B” del artículo 123 Constitucional permaneció intocado.

Adujo el Dr. Quintana Roldán, en la Sesión Plenaria de la Asamblea, la importancia de las leyes que rigen el trabajo de los servidores públicos federales y, por extensión, de los burócratas locales y municipales, señalando la necesidad de que se actualicen tales legislaciones vigentes en múltiples aspectos a fin de alcanzar una mejor protección y seguridad de quienes laboran al servicio del Estado.

De manera particular se insistió en que siguiendo la tendencia renovadora del apartado “A” del artículo 123 de nuestra Constitución Política, a la brevedad debe ampliarse dicha tendencia renovadora del marco legal al apartado “B” de dicho precepto Constitucional, para actualizar y eficientar a las instituciones laborales burocráticas del país entero y fue en tal sentido que se formularon distintas propuestas en la Mesa Derecho Burocrático y por extensión en la sesión Plenaria de esta Asamblea Nacional.

Derecho de la Seguridad Social

El Dr. Jacinto García Flores, Investigador Nacional del CONACYT y profesor de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, manifestó respecto del Derecho de la Seguridad Social que los ponentes y asambleístas en esta Mesa analizaron como tema primordial: el reconocimiento constitucional explícito de accesos a la seguridad social como derecho humano, plasmado en los artículos 22 y 25 de la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, y ligado de manera estrecha con el artículo 23 de la misma que establece el derecho humano al trabajo.

Por ello se plantearon temas inéditos en esta Asamblea Nacional, tales como: que los familiares de las personas privadas de su libertad puedan acceder a las diversas prestaciones que proporciona la seguridad social; que el establecimiento de las prestaciones de seguridad social de los trabajadores al servicio de las entidades federativas sean prestadas por el Estado, sin cobrar cuotas mayores a las establecidas para los demás trabajadores; y que las AFORES y SIEFORES deben ser siempre y en todos los casos, los responsables ante los trabajadores de los ahorros que han recibido en administración e inversión, respectivamente, y que deben evitar su minusvalía en inversiones ruinosas y malos manejos.

Destaca la coincidencia unánime de que debe ser siempre el Estado mexicano el garante primario y final del Sistema de Ahorro para el Retiro y pensiones.

Derechos Humanos Laborales y Ética

Por último, pero no menos importante, de reciente inclusión como Mesa temática en esta Asamblea Nacional debido al radical cambio del paradigma jurídico mexicano a partir de la reforma del artículo 1o. de nuestra Carta Magna, en vigor a partir del 11 de junio de 2011, la Mesa de Derechos Humanos Laborales y Ética, presidida por el Dr. Ángel Asencio Romero de la Universidad Autónoma de Guerrero y Presidente de la Delegación en Guerrero de la AMDTPS, tuvo una participación importante.

En los trabajos efectuados, se destacó la importancia que tiene el estudio de los derechos humanos laborales, así como la necesaria difusión de las reformas

que al respecto fueron recientemente aprobadas en lo que se considera la nueva visión de lo que sería el Derecho Laboral del futuro. Los derechos humanos son pues una innegable realidad y la ética debe ser siempre uno de sus bastiones para alcanzar la anhelada justicia social a que aspira el Derecho del Trabajo.

Analizados los resultados de las 6 Mesas pre descritas, y celebrada que fue la sesión Plenaria a cargo del Secretario General de la AMDTPS, Dr. Jorge Jiménez Alonso, quien la condujo, en la cual públicamente se sometieron a discusión y votación las Ponencias que fueron aprobadas en dichas Mesas de trabajo colegiado; y efectuadas también las Conferencias Magistrales al cargo de los Dres. José Dávalos Morales (UNAM), Porfirio Marquet Guerrero (UNAM), Gabriela Mendizábal Bermúdez (UAEM) y Héctor S. Maldonado Pérez (UANL), al igual que los 4 Paneles de Expertos sobre diversas temáticas que se desarrollaron durante la Asamblea Nacional, se obtuvieron las siguientes:

Conclusiones:

ÚNICA. En este primer acercamiento a un análisis integral académico de la reforma a la LFT del 1o. de diciembre de 2012, impone considerar, en base al artículo 1o. de nuestra Constitución Política, la trascendencia de los Tratados y Convenios Internacionales vigentes en México en materia de derechos humanos laborales, los cuales forman ya parte integrante del entramado jurídico y normativo de las relaciones laborales, junto con la Ley Federal del Trabajo vigente.

Por ende, será necesario dedicarle un estudio puntual a los alcances de dicha reforma Constitucional, en las futuras Asambleas Nacionales del Trabajo, y observar cómo operan en la práctica, tanto las renovadas normas legales, como la instrumentación material reglamentaria que con base al articulado transitorio de la Ley Federal del Trabajo tiene plazos pre establecidos para ser dictados y aplicados.

Es por ello que la Sesión Plenaria de conclusión de la “LIII Asamblea Nacional” de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y la Previsión Social (AMDTPS), ha aprobado por unanimidad se turne esta síntesis de nuestros trabajos académicos desarrollados del 25 al 27 de marzo de 2013, a los representantes de los Tres Poderes de la Unión, y más específicamente: a la Secretaría del Trabajo

y Previsión Social del gobierno federal, a las presidencias de las Cámaras de Diputados y de Senadores del Congreso de la Unión, así como al Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, junto con los órganos y organismos paralelos con quienes esta Academia guarda estrecha relación vinculante, al igual que a los medios de comunicación masiva.

Por tanto, la Presidencia de la AMDTPS, ante su Secretario General que da fe, resuelve sea subida esta síntesis a nuestra página web: www.amdtps.org para consulta libre de la población mexicana.

DR. ÁNGEL GUILLERMO RUIZ MORENO
PRESIDENTE NACIONAL

DR. JORGE JIMÉNEZ ALONSO
SECRETARIO GENERAL



Síntesis curriculares





Lic. Rafael Adrián Avante Juárez

- Maestría en Derecho en la UNAM
- Abogado por la Escuela Libre de Derecho con Mención Especial
- Diplomado en el ITAM en Economía Aplicada
- Miembro del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados desde 1998

Profesionalmente se ha desempeñado en:

- H. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, IV Legislatura, en la Comisión del Distrito Federal como Secretario Técnico.
- Procuraduría Federal de Consumidor como Director General Jurídico Consultivo y Subprocurador de Servicios al Consumidor.
- Secretaría de Comunicaciones y Transportes como Secretario Particular Adjunto del C. Secretario.
- Comisión Nacional para la Protección y Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros como Director General de Servicios Legales.
- Secretaría de Desarrollo Social como Abogado General y Comisionado para la Transparencia.

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social como Director General de Inspección Federal del Trabajo.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social como Subsecretario del Trabajo.



Mtro. Luis Rivera Montes de Oca

Es Licenciado en Derecho egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma del Estado de México. Maestro en Derecho por la Universidad de Salamanca, España. Ha impartido cátedras en la Universidad Autónoma del Estado de México, en la Universidad del Valle de México, en el Instituto Nacional de Ciencias Penales y en la Escuela Judicial del Tribunal Superior de Justicia del Estado de México. Es experto asociado del Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente y cuenta con el Diplomado en Seguridad Nacional, otorgado por la Universidad Iberoamericana. Se ha desempeñado en diversos cargos en la Administración Pública estatal y federal, entre los que sobresalen los de Director de Asuntos Legales de la Secretaría de Educación Pública; Subsecretario A del Gobierno del Estado; Subprocurador y dos veces Procurador General de Justicia del Estado de México; Secretario del Trabajo del Estado; Director General de Prevención y Readaptación Social de la Secretaría de Gobernación; Coordinador del Centro de Investigaciones en Justicia Penal y Seguridad Pública de la UAEM; Presidente del Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Estado de México; y actualmente es el Procurador Federal de la Defensa del Trabajo. Pertenece a diversas organizaciones profesionales como: la Asociación Mexicana de Sociología; el Instituto Mexicano de Cultura; la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social; el Instituto de Administración Pública del Estado de México; la Asociación Iberoamericana del Derecho del Trabajo, y la Sociedad Mexicana de Geografía y Estadística. Es autor de obras, como: "Antecedentes de la Seguridad Social en el Estado de México",

“Ética, Democracia y Corrupción en un Mundo Globalizado”, “Justicia y Seguridad”, “El Juez de Ejecución de Penas”, “Perfiles Sociológicos”, “Dos Presidentes, un Gobernador”, “XX Años de Justicia Fiscal y Administrativa en el Estado de México” y “Derecho en México, dos siglos (1810-2010)” (coautor).



Dr. Alfredo Sánchez-Castañeda

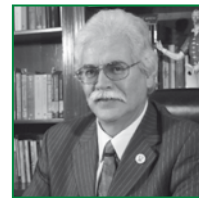
Es Licenciado en Derecho en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), y Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Université de Paris 2 -Pantheon-Assas.

Profesor de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de la UNAM. Investigador Titular “C” de Tiempo Completo por concurso de Oposición en el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, donde actualmente es Coordinador del Área de Derecho Social. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores SNI nivel III. Consultor externo de Normas Internacionales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo para América Central y el Caribe, y Subdirector de la *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Es autor de más de 50 artículos y capítulos de libros en publicaciones nacionales y extranjeras. Entre otros, ha publicado los siguientes libros:

- Sánchez-Castañeda, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral*, México, Oxford, 2005.
- Sánchez-Castañeda, Alfredo; Kurczyn Villalobos, Patricia, *La justicia laboral: administración e impartición*; México, UNAM, 2005.
- Sánchez-Castañeda, Alfredo, *Las transformaciones del derecho del trabajo*. UNAM, México, 2006.
- Sánchez-Castañeda, Alfredo; Reynoso, Carlos; Kurczyn Villalobos, Patricia (coautora), *El derecho laboral globalizado*, UNAM, México, 2007.
- Sánchez-Castañeda, Alfredo, *La subcontratación: un fenómeno global*, México, 2011.

- Sánchez-Castañeda, Alfredo, *La seguridad y la protección social en México: su necesaria reorganización*, UNAM, México 2012, México, 2012.
- Sánchez-Castañeda, Alfredo, Lavinia Serrani and Francesca Sperotti, *Youth Unemployment and Joblessness: Causes, Consequences, Responses*, CAMBRIDGE SCHOLARS PUBLISHING, UK, 2012.

Obtuvo el Primer lugar en el concurso de ensayo sobre el “Derecho del Trabajo en México desde la Independencia hasta nuestros días” organizado por la STPS, 17 de diciembre de 2010.



Dr. Ángel Guillermo Ruiz Moreno

Es Abogado y Maestro en Negociación Colectiva Laboral y Seguridad Social por la Universidad de Guadalajara; Maestro y Doctor *Cum Laude* en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, por la Universidad San Pablo-CEU de Madrid, España.

Es Profesor e Investigador Titular de tiempo completo de la Universidad de Guadalajara, siendo el actual Coordinador del Doctorado en Derecho y además Jefe del Departamento de Ciencias Jurídicas del Centro Universitario de Tonalá —de nueva creación—. Fue nombrado en 2004 “Egresado Distinguido” de dicha Casa de Estudios pública. Además es Investigador Nacional, Nivel II, del Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT.

Ha escrito 14 libros individuales y 35 libros colectivos, todos ellos en materia civil, familiar, laboral y la seguridad social, habiendo publicado a la fecha más de un centenar de artículos científicos arbitrados en diversos países e idiomas.

Preside actualmente la *Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y la Previsión Social*, así como la *Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, formando parte de diversas organizaciones académicas más.

Ha recibido múltiples premios y distinciones por su intensa labor académica, y fue nombrado “Doctor Honoris Causa”, “Profesor Visitante Distinguido” y/o “Profesor Honorario”, por distintas Universidades mexicanas y latinoamericanas.



Anexo documental





Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos



...

Título Sexto **Del Trabajo y de la Previsión Social**

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

- A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:
 - I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas;
 - II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas.
- Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

- III. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.
- IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.
- V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;
- VI. Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales.
- Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.
- Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.
- VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.
- VIII. El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.
- IX. Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:
- a) Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

- b) La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.
- d) La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;
- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

- X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.
- XI. Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente de un 100% más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.
- XII. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que administre los recursos del fondo nacional de la vivienda. Dicha ley regulará las formas y procedimientos conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad las habitaciones antes mencionadas.

Las negociaciones a que se refiere el párrafo primero de esta fracción, situadas fuera de las poblaciones, están obligadas a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en esos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda de doscientos (*sic* DOF 9/1/1978) habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo, el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar.

- XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.
- XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;
- XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

- XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;
- XVII. Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;
- XVIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.
- XIX. Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del Gobierno.
- XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado (*sic* DOF 21/11/1962) a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.
- XXII. El patrono que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de una indemnización. Igualmente tendrá la obligación de indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario, cuando se retire del servicio

por falta de probidad del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

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

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

XXV. El servicio para la colocación de los trabajadores será gratuito para éstos, ya se efectúe por oficinas municipales, bolsas de trabajo o por cualquier otra institución oficial o particular.

En la prestación de este servicio se tomará en cuenta la demanda de trabajo y, en igualdad de condiciones, tendrán prioridad quienes representen la única fuente de ingresos en su familia.

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

XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato:

- a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo.
- b) Las que fijen un salario que no sea remunerador a juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.
- c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.
- d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina o tienda para efectuar el pago del salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

- e) Las que entrañen obligación directa o indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas o lugares determinados.
- f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.
- g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones a que tenga derecho por accidente del trabajo, y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato o por despedírsele de la obra.
- h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores.

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

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

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

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

- a) Ramas industriales y 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; y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco;
22. Servicios de banca y crédito.

b) Empresas:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquéllas 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 será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones 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; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:

- I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas, respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas;
- II. Por cada seis días de trabajo, disfrutará el trabajador de un día de descanso, cuando menos, con goce de salario íntegro;
- III. Los trabajadores gozarán de vacaciones que nunca serán menores de veinte días al año;
- IV. Los salarios serán fijados en los presupuestos respectivos sin que su cuantía pueda ser disminuida durante la vigencia de éstos, sujetándose a lo dispuesto en el artículo 127 de esta Constitución y en la ley.
En ningún caso los salarios podrán ser inferiores al mínimo para los trabajadores en general en el Distrito Federal y en las Entidades de la República.
- V. A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo;
- VI. Sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al salario, en los casos previstos en las leyes;
- VII. La designación del personal se hará mediante sistemas que permitan apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes. El Estado organizará escuelas de Administración Pública;

- VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia;
- XI. (sic, DOF 5/12/1960) Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada; en los términos que fije la ley.
- En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley;
- X. Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra;
- XI. La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:
- Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
 - En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
 - Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
 - Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
 - Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.

f) Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos. Las aportaciones que se hagan a dicho fondo serán enteradas al organismo encargado de la seguridad social regulándose en su Ley y en las que corresponda, la forma y el procedimiento conforme a los cuales se administrará el citado fondo y se otorgarán y adjudicarán los créditos respectivos.

XII. Los conflictos individuales, colectivos o intersindicales serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje integrado según lo prevenido en la ley reglamentaria.

Los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores serán resueltos por el Consejo de la Judicatura Federal; los que se susciten entre la Suprema Corte de Justicia y sus empleados serán resueltos por esta última.

XIII. Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes.

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, el Distrito Federal, los Estados y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido.

Las autoridades del orden federal, estatal, del Distrito Federal y municipal, a fin de propiciar el fortalecimiento del sistema de seguridad social del personal del Ministerio Público, de las corporaciones policiales y de los servicios periciales, de sus familias y dependientes, instrumentarán sistemas complementarios de seguridad social.

El Estado proporcionará a los miembros en el activo del Ejército, Fuerza Aérea y Armada, las prestaciones a que se refiere el inciso f) de la fracción XI de este apartado, en términos similares y a través del organismo encargado de la seguridad social de los componentes de dichas instituciones.

XIII bis. Las entidades de la Administración Pública Federal que formen parte del sistema bancario mexicano regirán sus relaciones laborales con sus trabajadores por lo dispuesto en el presente Apartado.

XIV. La ley determinará los cargos que serán considerados de confianza. Las personas que los desempeñen disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social.



Secretaría del Trabajo y Previsión Social



DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN
30 DE NOVIEMBRE DE 2012

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.-
Presidencia de la República.

FELIPE DE JESÚS CALDERÓN HINOJOSA, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

Decreto

“EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

SE REFORMAN, ADICIONAN Y DEROGAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo Único. Se REFORMAN los artículos 2o; 3o; 4o, fracción I, inciso a); 5o, 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 XIII; 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 3o. 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:

Artículo 2o. 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.

Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

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.

Artículo 3o. 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.

Artículo 4o. ...

I. ...

- a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- b) ...

II. ...

- a) y b) ...

Artículo 5o. ...

I. a VI ...

VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;

VIII. a XIII ...

...

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.

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 22 Bis. Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley.

En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias.

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

Artículo 25. ...

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

- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- III. ...
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. a IX. ...

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:

- 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.
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.

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.

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.

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.

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 período de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-B. Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

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

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

Artículo 42. ...

I. a V. ...

- VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;
- VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y

VIII. La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad.

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.

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

- I. ...
- 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.

Artículo 47. ...

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

IX. a XIII. ...

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. ...

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 a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

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 de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Artículo 48. 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.

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 período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

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.

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente impropcedente, 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.

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.

Artículo 50. ...

I. y II. ...

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.

Artículo 51. ...

I. ...

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. a VIII. ...

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.

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.

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.

Artículo 83. ...

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.

...

Artículo 97. ...

I. a III. ...

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.

Artículo 101. ...

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.

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.

Artículo 110. ...

I. a IV. ...

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. ...

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.

Artículo 121. ...

- I. ...
- 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. ...
- IV. ...

Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese obtenido de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la suspensión del reparto adicional de utilidades.

Artículo 127. ...

- I. a IV. ...
- 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. a VII. ...

Artículo 132. ...

- I. a XV. ...
- 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 segu-

ridad, 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;

XXVIII. 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. ...

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. a XXIII. ...

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. a XXV. ...

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. ...

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; y

XXVIII. ...

Artículo 133. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

- 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. a IV ...
- 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. a IX. ...
- X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones;
- XI. Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante;
- XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;
- XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;
- XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y
- 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.

Artículo 134. ...

- I. ...
- 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. a XIII. ...

Artículo 135. ...

- I. a VIII. ...
- 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.

Capítulo III BIS

De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores

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.

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.

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.

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.

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.

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 3o. 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.

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.

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. 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 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 productividad; y
- XII. Las demás que se establezcan en esta y otras disposiciones normativas.

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 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 Productividad se privilegiará el consenso.

Artículo 153-N. 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.

Artículo 153-O. (Se deroga).

Artículo 153-P. (Se deroga).

Artículo 153-Q. 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.

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-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.

...

...

(Se deroga).

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.

...

...

Artículo 157. El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, 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.

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.

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.

Artículo 170. ...

I. ...

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. ...

IV. En el período 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 período señalado;

V. a VII. ...

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 catorce y menores de dieciséis años, independientemente de contar con la autorización de Ley para trabajar, 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.

Artículo 175. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

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 caso de declaratoria de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciséis años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciséis años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

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 catorce años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, cuando se sujeten a las siguientes reglas:

- 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 catorce y menor de dieciséis años.

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

A) Tratándose de menores de catorce a dieciséis años de edad, aquellos que impliquen:

I. Exposición a:

1. Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales.
2. Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.
3. Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas.
4. Fauna peligrosa o flora nociva.

II. Labores:

1. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.
2. En altura o espacios confinados.
3. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.
4. De soldadura y corte.
5. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.
6. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).
7. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.
8. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.
9. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.
10. Productivas de la industria tabacalera.
11. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.
12. En obras de construcción.
13. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la cus-

todia de bienes y valores.

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

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

16. En buques.

17. Submarinas y subterráneas.

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

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

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

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

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

VII. Uso de herramientas manuales punzo cortantes.

B) Tratándose de menores de dieciocho años de edad, aquellos que impliquen:

I. Trabajos nocturnos industriales.

II. Exposición a:

a) Fauna peligrosa o flora nociva.

b) Radiaciones ionizantes.

III. Actividades en calidad de pañoleros y fogoneros en buques.

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

V. Trabajos en minas.

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 del campo pueden ser permanentes, eventuales o estacionales.

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 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.

Artículo 282. Las condiciones de trabajo se redactarán por escrito, observándose lo dispuesto en el artículo 25 y demás relativos de esta Ley.

Artículo 283. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. ...
- II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, 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 antídotos 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.

Artículo 284. ...

I. y II. ...

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.

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.

Artículo 311. ...

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 regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Artículo 333. 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.

Artículo 336. 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.

Artículo 337. ...

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

III. ...

Capítulo XIII Bis **De Los Trabajadores en Minas**

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. 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. 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.

Artículo 353-A. ...

- I. ...
- 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. ...

Artículo 353-S. 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.

Artículo 357. ...

Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.

Artículo 364 Bis. En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.

Artículo 365 Bis. 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 8o. 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.

Artículo 366. ...

I. y II. ...

III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365.

...

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.

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

I. a VIII. ...

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. a XII. ...

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. y XV. ...

Artículo 373. La directiva de los sindicatos, en los términos que establezcan sus estatutos, deberá rendir a la asamblea 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.

Artículo 377. ...

I. a III. ...

Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determinen las autoridades correspondientes.

Artículo 391 Bis. 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.

Artículo 395. ...

(Se deroga).

Artículo 424 Bis. 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.

Artículo 427. ...

I. a V. ...

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.

Artículo 429. ...

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 desaprobe;

II. ...

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.

Artículo 430. 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.

Artículo 432. ...

...

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.

Artículo 435. ...

- 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 desapruere;
- 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. ...

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 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.

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.

Artículo 476.- 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.

Artículo 490. ...

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. a V. ...

Artículo 502.- En caso de muerte 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.

Artículo 503. ...

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. a VII. ...

Artículo 504. ...

I. a IV. ...

V. Dar aviso escrito o por medios electrónicos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:

a) a e) ...

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.

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 esen-

ciales de la sociedad, ante la eventualidad de un desastre provocado por agentes naturales o humanos.

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 del Distrito Federal 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.

...

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 del Distrito Federal 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.

...

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.

(Se deroga).

(Se deroga).

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.

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-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.

...

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.

Artículo 513. 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.

Tabla de enfermedades de trabajo

...

Artículo 514. 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.

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.

Artículo 521. ...

- 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. ...

Artículo 523. ...

- I. a IV. ...
- V. Al Servicio Nacional de Empleo;

VI. a VIII. ...

IX. Se deroga;

X. a XII. ...

Artículo 525. (Se deroga).

Artículo 525 Bis. 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.

Artículo 527. ...

I. Ramas industriales y de servicios:

1. a 19. ...

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. ...

1. ...

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. ...

...

Artículo 529. ...

...

- I. ...
- 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. ...
- V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Productividad y Capacitación;
- VI. y VII. ...

Artículo 530 Bis. 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.

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.

Artículo 532. ...

- I. a III. ...
- IV. No ser ministro de culto; y
- V. ...

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.

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.

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.

Artículo 539. ...

I. ...

- a) ...
- 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) ...
- h) En general, realizar todas las que las Leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

II. ...

- a) Orientar a los buscadores de empleo hacia las vacantes ofertadas por los empleadores con base a su formación y aptitudes;
- b) y c) ...
- 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) ...
- f) En general, realizar todas las que las Leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

III. ...

- 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) y g) ...

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) ...

IV. ...

a) y b) ...

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.

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.

...

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. 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 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.

Artículo 541. ...

I. a V. ...

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. y VIII. ...

Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.

Artículo 546. ...

- I. ...
- II. Haber terminado el bachillerato o sus equivalentes;
- III. y IV. ...
- V. No ser ministro de culto; y
- VI. ...

Artículo 552. ...

- I. a III. ...
- IV. No ser ministro de culto; y
- V. ...

Artículo 555. ...

- I. y II. ...
- III. No ser ministro de culto; y
- IV. ...

Artículo 556. ...

- I. ...
- II. No ser ministro de culto; y
- III. ...

Artículo 560. ...

- I. y II. ...
- III. No ser ministro de culto; y
- IV. ...

Capítulo X

Juntas Federales de Conciliación

Artículo 591. (Se deroga).

Artículo 592. (Se deroga).

Artículo 593. (Se deroga).

Artículo 594. (Se deroga).

Artículo 595. (Se deroga).

Artículo 596. (Se deroga).

Artículo 597. (Se deroga).

Artículo 598. (Se deroga).

Artículo 599. (Se deroga).

Artículo 600. (Se deroga).

Capítulo XI

Juntas Locales de Conciliación

Artículo 601. (Se deroga).

Artículo 602. (Se deroga).

Artículo 603. (Se deroga).

Artículo 604. 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.

Artículo 605. ...

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.

Artículo 605 Bis. 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.

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.

Artículo 606. 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.

...

...

Artículo 607. 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.

Las resoluciones y sesiones del Pleno se registrarán por lo establecido en el artículo 615 de esta Ley.

Artículo 610. 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. ...
- II. Personalidad;
- III. Nulidad de actuaciones;
- IV. Sustitución de patrón;
- V. En los casos del artículo 772 de esta Ley; y
- VI. Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, en la que designe perito y en la que ordene la práctica de diligencias a que se refiere el artículo 913.

Artículo 612. 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. 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;
- II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;
- 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.

Artículo 614. El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- 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;
- II. a IV. ...
- V. (Se deroga).
- VI. y VII. ...

Artículo 615. Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales, se observarán las normas siguientes:

- I. ...
- 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. ...
- 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

VII. El Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio unificado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente.

Artículo 616. ...

- I. ...
- II. (Se deroga).
- III. a VI. ...

Artículo 617. El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- I. a VI. ...
- 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. ...

- I. ...
- II. Ordenar la ejecución de los laudos dictados por la Junta Especial;
- III. a VII. ...
- VIII. Cumplir y aprobar satisfactoriamente los procedimientos de evaluación de desempeño que se establezcan conforme a lo dispuesto en el reglamento respectivo; y
- IX. Las demás que les confieran las Leyes.

Artículo 619. ...

- 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. ...

Artículo 620. ...

- 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. ...

a) ...

...

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.

b) a d) ...

- 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.

Artículo 623. El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con los representantes de los trabajadores y de los patrones.

...

Artículo 624. 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.

Artículo 625. 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.

...

Artículo 626. ...

I. ...

II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;

III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;

IV. No ser ministro de culto; y

V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 627. ...

I. ...

II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;

III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;

IV. No ser ministro de culto; y

V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 627-A. 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.

Artículo 627-B. Los funcionarios conciliadores deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;
- 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;
- IV. No ser ministro de culto; y
- V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.

Artículo 627-C. 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.

Artículo 628. ...

- I. ...
- II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio;
- 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;
- IV. No ser ministro de culto; y
- V. Gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 629. 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.

Artículo 630. Los Presidentes de las Juntas Especiales y los secretarios auxiliares, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo anterior.

Artículo 631. 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.

Artículo 632. El personal jurídico de las Juntas no podrá actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos de trabajo.

Artículo 634. Los nombramientos de los Secretarios Generales y Secretarios Auxiliares serán considerados de libre designación, en atención a las funciones y necesidades propias del puesto.

Artículo 637. ...

- 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.

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.

Artículo 642. ...

- I. a III. ...
- 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.

Artículo 643. ...

- I. Los casos señalados en las fracciones I, II, III y VI del artículo anterior,
- II. ...
- 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;
- 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;

- 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
- VI. Las demás que establezcan las Leyes.

Artículo 644. Son causas generales de destitución de los actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios generales, secretarios auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales:

- I. Violar la prohibición del artículo 632 de esta Ley;
- 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. y IV. ...

Artículo 645. ...

- I. ...
- 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.

Artículo 646. La destitución del cargo del personal jurídico de las Juntas Especiales se decretará por la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.

Artículo 648. 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.

Artículo 664. 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. a III. ...

Artículo 685. 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.

...

Artículo 688. 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.

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.

Artículo 690. ...

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.

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, la Junta 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.

Artículo 692. ...

...

I. ...

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. ...

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.

Artículo 693. Las Juntas 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.

Artículo 698. ...

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.

Artículo 700. ...

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. a VI. ...

Artículo 701. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje de oficio deberán declararse incompetentes en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si la Junta se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente a la Junta o al tribunal que estime competente; si ésta o aquél, 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 de esta Ley.

Artículo 705. ...

- 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) a d) ...

Artículo 711. El procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la denuncia de impedimento.

Artículo 724. 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 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.

Artículo 727. La Junta, 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.

Artículo 729. Las correcciones disciplinarias que pueden imponerse son:

- 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
- III. ...

Artículo 731. ...

...

- I. Multa, que no podrá exceder de 100 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;
- II. y III. ...

Artículo 734. En los términos no se computarán los días en que en la Junta 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.

Artículo 737. 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.

Artículo 739. ...

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.

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.

Artículo 742. ...

I. a X. ...

XI. En los casos a que se refieren los artículos 772 y 774 de esta Ley; y

XII. ...

Artículo 743. ...

I. ...

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 entienda la diligencia es representante o apoderado legal de aquélla;

III. ...

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 estos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;

V. y VI. ...

...

Artículo 753. 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.

Artículo 763. 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.

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.

Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley se resolverán de plano oyendo a las partes.

Artículo 765. (Se deroga).

Artículo 771. ...

En caso de no cumplir lo anterior, se harán acreedores a las sanciones que establezcan las Leyes de responsabilidades administrativas de los servidores públicos.

Artículo 772. 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, 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.

Artículo 773. La Junta, 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, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oírlas y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

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.

Artículo 776. ...

I. a VII. ...

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.

Artículo 783. 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.

Artículo 784. ...

I. a IV. ...

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. ...

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. a XIII. ...

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.

Artículo 785. 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 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.

Artículo 786. Cada parte podrá solicitar que se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.

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.

Artículo 790. ...

I. y II. ...

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. a VII. ...

Artículo 793. 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.

Artículo 802. ...

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.

...

Artículo 804. ...

I. a III. ...

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 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.

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.

Artículo 813. ...

- 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. ...
- 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.

Artículo 814. La Junta, 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.

Artículo 815. ...

- I. ...
- 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. ...
- IV. Después de tomar al testigo la protesta de conducirse con verdad y de advertirle de las penas en que incurren 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. ...
- 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 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.

Artículo 816. 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.

Artículo 817. La Junta, 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.

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 la Junta no admita la prueba.

Artículo 824. La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste lo solicite.

Artículo 825. ...

- I. y II. ...
- 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. ...

Artículo 826 Bis. Cuando el dictamen rendido por un perito sea notoriamente falso, tendencioso o inexacto, la Junta dará vista al Ministerio Público para que determine si existe la comisión de un delito.

Artículo 828. 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.

Sección Novena De los Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia

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 a la Junta 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, la Junta lo proveerá.

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.

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. En el desahogo de la prueba de medios electrónicos, se observarán las normas siguientes:

- 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.
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.

Artículo 839. 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.

Artículo 840. ...

I. y II. ...

III. Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvenición 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. ...

VI. Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y

VII. ...

Artículo 841. Los laudos se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formu-

lismos 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.

Artículo 850. 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 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.

Artículo 853. 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.

Artículo 856. 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 100 veces el salario mínimo general que rija en el Distrito Federal en el tiempo en que se presentaron.

...

Artículo 857. ...

- I. ...
- II. Embargo precautorio, cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.

Artículo 861. Para decretar un embargo precautorio, se observarán las normas siguientes:

- I. ...
- II. El Presidente de la Junta, 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 Presidente de la Junta 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.

Artículo 863. La providencia se llevará a cabo aún 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, la Junta solicitará la inscripción del embargo precautorio en el Registro Público de la Propiedad.

Capítulo XVI

Procedimientos ante las Juntas de Conciliación

Artículo 865. (Se deroga).

Artículo 866. (Se deroga).

Artículo 867. (Se deroga).

Artículo 868. (Se deroga).

Artículo 869. (Se deroga).

Artículo 873. 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.

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.

Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de dos etapas:

- a) De conciliación;
- b) De demanda y excepciones;
- c) (Se deroga).

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 presenten, siempre que la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Artículo 876. ...

- 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. ...

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

VI. ...

Artículo 877. (Se deroga).

Artículo 878. ...

I. El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a 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.

III. 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. y IV. ...

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. ...

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.

Artículo 879. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo, aún cuando no concurran las partes.

...

...

Artículo 880. 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. ...

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. ...

IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 882. (Se deroga).

Artículo 883. 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 desahogaras 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.

Artículo 884. ...

- 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.

Artículo 885. 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 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. a V. ...

Artículo 886. Del proyecto de laudo se entregará copia a cada uno de los integrantes de la Junta.

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.

Artículo 888. 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. y III. ...

Artículo 891. Si la Junta estima que alguna de las partes obró con dolo o mala fe, podrá imponerle en el laudo una multa, en los términos de lo dispuesto en la fracción II del artículo 729 de esta Ley.

Capítulo XVIII

De los Procedimientos Especiales

Sección Primera

Conflictos Individuales de Seguridad Social

Artículo 899-A. 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.

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. 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 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 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 profesionista 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.

Artículo 899-F. 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.

Artículo 899-G. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje integrará un 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.

Artículo 939. 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.

Artículo 940. 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.

Artículo 945. Los laudos deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación.

...

Artículo 947. ...

I. a III. ...

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.

...

Artículo 949. 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.

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.

Artículo 962. Si los bienes embargados fueren inmuebles, el Presidente ejecutor, bajo su responsabilidad, ordenará, dentro de las 24 horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad.

Artículo 965. ...

I. ...

II. Cuando se promueva una tercería y se haya dictado auto admisorio.

El Presidente ejecutor podrá decretar la ampliación si, a su juicio, concurren las circunstancias a que se refieren las fracciones anteriores, sin ponerlo en conocimiento del demandado.

Artículo 966. ...

- I. ...
- 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.
...
...
- III. ...

Artículo 968. ...

A. ...

- 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. ...
- 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. ...

- 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.

...

Artículo 969. ...

- 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. ...
- III. Es aplicable lo dispuesto en la fracción III del apartado A del artículo anterior, referente a muebles; y
- IV. ...

Artículo 970. 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.

Artículo 977. 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. a V. ...

Artículo 979. 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.

...

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 a la Junta de Conciliación y Arbitraje, 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. ...

a) y b) ...

- 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.

Artículo 987. 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.

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.

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.

Artículo 991. En los casos de rescisión previstos en el artículo 47, el patrón podrá acudir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que el citado precepto se refiere, por los medios

indicados en el mismo. La Junta, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.

(Se deroga).

Artículo 992. 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 Constitucional.

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 2500 veces el salario mínimo general.

Artículo 994. 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 5000 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 1500 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 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132;
- V. De 250 a 5000 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 5000 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 2500 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.

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 2500 veces el salario mínimo general.

Artículo 995 Bis. Al patrón que infrinja lo dispuesto en el artículo 22 Bis, primer párrafo de esta Ley, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.

Artículo 996. 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 2500 veces el salario mínimo general, al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX.

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 2500 veces el salario mínimo general.

Artículo 998. Al patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 250 veces el salario mínimo general.

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 2500 veces el salario mínimo general.

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 5000 veces el salario mínimo general.

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 el salario mínimo general.

Artículo 1002. 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 5000 veces el salario mínimo general.

Artículo 1003. ...

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.

Artículo 1004. ...

- 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 1600 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 3200 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.

(Se deroga).

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 5000 veces el salario mínimo general.

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 2500 veces el salario mínimo general.

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 5000 veces el salario mínimo general.

Artículo 1005. 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 1250 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en los casos siguientes:

I. y II. ...

Artículo 1006. 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 1900 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.

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.

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.

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.

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. JESUS MURILLO KARAM, Presidente.- Sen. ERNESTO JAVIER CORDERO ARROYO, Presidente.- Dip. JAVIER OROZCO GOMEZ, 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.



Reformas a la Ley Federal del Trabajo 1970-2012



LEY Federal del Trabajo

DOF 1o. de abril de 1970

TRANSITORIOS

Artículo 1o. Esta Ley entrará en vigor el día 1o. de mayo de 1970, con excepción de los artículos 71 y 87 que entrarán en vigor el día 1o. de julio de 1970, y el artículo 80 que entrará en vigor el día 1o. de septiembre de 1970.

Artículo 2o. Se abroga la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931, con las modalidades a que se refiere el artículo anterior.

...

Fe de erratas a la Ley Federal del Trabajo.

DOF 30 de abril de 1970.

COMPLEMENTO a la Fe de Erratas de la Ley Federal del Trabajo.

DOF 5 de junio de 1970.

DECRETO por el que se reforman y adicionan los Artículos 97, 110, 136 al 151 inclusive y 782 de la Ley Federal del Trabajo.

DOF 24 de abril de 1972.

DECRETO por el que se reforman los Artículos 90, 97, 103, 110, 132 y adición del Artículo 103 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

DOF 9 de enero de 1974.

FE DE ERRATAS del Decreto por el que se reforman los Artículos 90, 97, 103, 110, 132 y adición del Artículo 103 Bis de la Ley Federal del Trabajo, publicado el 9 de enero de 1974.

DOF 10 de enero de 1974.

DECRETO de Reformas y Adiciones a la Ley Federal del Trabajo.

DOF 30 de septiembre de 1974.

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforma la Ley Federal del Trabajo en los artículos: 561 Fracción V; 570; Fracciones I y II del 571; Fracciones III y V del 573; y se adicionan los artículos 399 bis; Fracción VII del 450 y Fracciones VI y VII del 561; para quedar como sigue:

DECRETO por el que se reforman diversas leyes para concordarlas con el Decreto que reformó el artículo 43 y demás relativos, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

DOF 23 de diciembre de 1974.

ARTÍCULO CUARTO. Se reforman los artículos 531; 601; 622; 623; 633; 637, fracción II; 650; 656; 659; 660, fracciones V y IX; 661; 663; 668; 669, fracción II; 670, 674, fracción I; 742, fracción I, inciso b) y 887 de Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

DECRETO que reforma, adiciona y deroga diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo.

DOF 24 de diciembre de 1974.

ARTÍCULO PRIMERO. Se reforman y adicionan los artículos 547, fracción VI; 600, fracción VI; 643, fracción IV y 890 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar en los siguientes términos:

ARTÍCULO SEGUNDO. Se adiciona la Ley Federal del Trabajo, con un nuevo Artículo, que será en (sic) 891, para quedar en los siguientes términos:

ARTÍCULO TERCERO. Se deroga la fracción II del artículo 878 de la Ley Federal del Trabajo.

DECRETO que reforma el Artículo 95 de la Ley Federal del Trabajo.

DOF 24 de diciembre de 1974.

DECRETO de Reformas y Adiciones a diversos artículos de la Ley General de Población, Ley de Nacionalidad y Naturalización, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal, Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Código de Comercio.

DOF 31 de diciembre de 1974.

ARTÍCULO TERCERO. Se reforman los artículos 5o, fracciones IV y XII, 133 fracción I, 154, 155, 159, 166, 167, 170 fracción I, 423 fracción VII, 501, fracciones III y IV; se adiciona la fracción XXVII al artículo 132; el enunciado del Título Quinto, se adiciona con un Título Quinto Bis; se suprimen en su enunciado los capítulos I y II del Título Quinto; y se derogan los artículos 168 y 169, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

FE DE ERRATAS al Decreto de Reformas y Adiciones a diversos artículos de la Ley General de Población, Ley de Nacionalidad y Naturalización, Ley Federal del Trabajo, Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Código Civil para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal, Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal y Código de Comercio, publicado el 31 de diciembre de 1974.

DOF 9 de enero de 1975.

DECRETO que reforma el Artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo.

DOF 7 de febrero de 1975.

DECRETO por el que se reforman los artículos 87 y 501 fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo.

DOF 31 de diciembre de 1975.

DECRETO que reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo.

DOF 2 de julio de 1976.

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforma y adicionan los artículos 28, 97, 103 Bis, 121, 122, 127, 154, 156, 600, 606, 664, 726, 748, 770 y 771 de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

DECRETO de Reformas a la Ley Federal del Trabajo.

DOF 30 de diciembre de 1977.

ARTÍCULO ÚNICO. Se adiciona un Capítulo al Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, en los siguientes términos:

DECRETO de Reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y Adiestramiento, Seguridad e Higiene y Federalización de Actividades y Ramas.

DOF 28 de abril de 1978.

ARTÍCULO PRIMERO. Se reforman los artículos 3o, 25, 132, 159, 180, 391, 412, 504, 512, 523, 526, 527, 528, 529, 537, 538, 539, 876 a 887 y 891, así como la denominación del Capítulo IV, Título Once, de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

ARTÍCULO SEGUNDO. Se adiciona la Ley Federal del Trabajo con el Capítulo III Bis del Título Cuarto, que comprende los artículos 153-A a 153-X, y con los artículos 312-A a 312-F y 539-A a 539-F, en los términos siguientes:

DECRETO de reformas a la Ley Federal del Trabajo.

DOF 4 de enero de 1980.

ARTÍCULO PRIMERO. Se modifican los Títulos Catorce, Quince y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el "Diario Oficial" de la Federación el 1o. de abril de 1970, para quedar como sigue:

ARTÍCULO SEGUNDO. Se adiciona el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el "Diario Oficial" de la Federación el 1o. de abril de 1970, para quedar como sigue:

FE DE ERRATAS del Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, publicado el 4 de enero de 1980, Segunda Sección.

DOF 30 de enero de 1980.

DECRETO por el que se adiciona el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, con un capítulo XVII.

DOF 20 de octubre de 1980.

DECRETO por el que se reforma y adiciona varios artículos de la Ley Federal del Trabajo.

DOF 7 de enero de 1982.

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforman los artículos 97 fracción III; 110 fracción III; 136, 141 fracciones IV, V y VI; y 143 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

DECRETO por el que se adiciona la Ley Federal del Trabajo, con un artículo 13 Transitorio.

DOF 22 de octubre de 1982.

DECRETO por el que se reforman y adicionan los artículos 570, 571 y 573 de la Ley Federal del Trabajo.

DOF 31 de diciembre de 1982.

DECRETO por el que se reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo.

DOF 30 de diciembre de 1983.

ARTÍCULO PRIMERO. Se reforman los artículos 153-K, primer párrafo; 153-P, Fracción II; 153-Q, Fracción VI; 153-T; 153-U, primer párrafo y 153-V, segundo párrafo, del capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

ARTÍCULO SEGUNDO. Se reforman los artículos 538, 539, primer párrafo; 539-C; 539-D y 539-E del Capítulo IV del Título Once de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

FE DE ERRATAS al Decreto por el que se reforma y adiciona la Ley Federal del Trabajo, publicado el 30 de diciembre de 1983.

DOF 13 de abril de 1984.

DECRETO de Reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

DOF 30 de diciembre de 1983.

ARTÍCULO PRIMERO. Se reforma el artículo 141 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

DECRETO por el que se reforman y adicionan las leyes Federal del Trabajo y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

DOF 13 de enero de 1986.

ARTÍCULO PRIMERO. Se reforman y adicionan los artículos 141, fracción I y 145 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

DECRETO por el que se adiciona el Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo y reforma el Artículo 29 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.

DOF 22 de diciembre de 1987.

DECRETO por el que se modifica la Ley Federal del Trabajo.

DOF 21 de enero de 1988.

ARTÍCULO PRIMERO. Se reforman los artículos 15, 42, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 144, 322, 324, 330, 335, 345, 486, 523, 553, 557, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 573, 574, 676, 678, 679, 680, 681 y 1004 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

ARTÍCULO SEGUNDO. Se adiciona el artículo 682-A al capítulo II del Título Trece de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

DECRETO por el que se reforman diversos ordenamientos legales.

DOF 23 de enero de 1998.

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforman los artículos (...) 189, 216 y 612, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo; ...

DECRETO por el que se reforma el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo.

DOF 17 de enero de 2006

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.

DOF 9 de abril de 2012.

ARTÍCULO CUADRÁGESIMO 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:

DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.

DOF 30 de noviembre de 2012.

ARTÍCULO ÚNICO. Se REFORMAN los artículos 2o; 3o; 4o, fracción I, inciso a); 5o, 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 XIII; 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 3o. Bis; 15-A; 15-B; 15-C; 15-D; 22 Bis; 28-A, 28-B; 39-A; 9-B;

339-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;

95 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:



Índice





Presentación	9
Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México	15
Apuntes para conocer la Reforma a la Ley Federal del Trabajo <i>Lic. Rafael Adrián Avante Juárez,</i> Subsecretario del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social	17
Un repaso histórico del derecho social en México <i>Mtro. Luis Rivera Montes de Oca,</i> Procurador Federal de la Defensa del Trabajo	33

La nueva legislación laboral mexicana:
 ¿Flexibilidad del legislador y
 seguridad del juzgador?
Dr. Alfredo Sánchez-Castañeda,
 Investigador del Instituto de
 Investigaciones Jurídicas de
 la Universidad Nacional Autónoma de
 México. Coordinador del Área de
 Investigación de Derecho Social en
 dicho Instituto. Miembro del Sistema
 Nacional de Investigadores Nivel III 61

La inédita reforma laboral
 mexicana de 2012
Dr. Ángel Guillermo Ruiz Moreno,
 Investigador Nacional Nivel II del
 Sistema Nacional de Investigadores del
 CONACYT. Presidente de la Academia
 Mexicana de Derecho del Trabajo y
 la Previsión Social (AMDTPS).
 Presidente Internacional de la Asociación
 Iberoamericana de Juristas de Derecho del
 Trabajo y la Seguridad Social
 ‘Dr. Guillermo Cabanellas’ (AIJDTSSGC) 85

Síntesis curriculares115

Anexo documental123

Título Sexto
 Del Trabajo y de la Previsión Social
 Constitución de los Estados Unidos
 Mexicanos125

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (DOF 30 de noviembre de 2012)	137
Reformas a la Ley Federal del Trabajo 1970-2012	247



REFORMA LABORAL,
DERECHO DEL TRABAJO Y
JUSTICIA SOCIAL EN
MÉXICO

Se terminó el mes de julio de 2013 en AIG en Color, S.A. de C.V., ubicado en Gral. Enrique Torroella No. 19 Col. Ampliación Daniel Garza, C.P. 11840, México, D.F., consta de 1,000 ejemplares y estuvo al cuidado de la Dirección General Adjunta de Compilación y Consulta del Orden Jurídico Nacional.

