Federico Anaya Ojeda

Ley Federal del Trabajo

COMENTADA

INCLUYE

- Reforma 1 de mayo de 2019
- Reforma 4 de junio de 2019
- Reforma 2 de julio de 2019
- Reforma Teletrabajo de 2021
- Jurisprudencias 2019 y 2020

EVA

Ley Federal del Trabajo comentada

5a edición

Incluye:

- *Reforma 1 de mayo de 2019*
- *Reforma 4 de junio de 2019*
- *Reforma 2 de julio de 2019*
- *Reforma Teletrabajo de 2021*
- *Jurisprudencias 2019 y 2020*

Federico Anaya Ojeda

Es una línea editorial de:
Editorial Valdepeña S.A. de C.V.

Presidente del Consejo Editorial
Federico Anaya Ojeda

Coordinación de Edición: Gabriela Moreno Miranda
Diseño de portada: Julio César Quiroz Cruz
Arte de Portada: Federico Anaya Aguilera
Corrección de estilo: María Fernanda González Soto
Coordinación de formación: Diego Echeverría Cepeda

DR © 2021 Federico Anaya Ojeda

Las características de la presente edición son propiedad de:

DR © 2021 **Editorial Valdepeña , S.A. de C.V.**
Av. Paseo de la Reforma 219- 501
Colonia Cuauhtémoc
Alcaldía Cuauhtémoc
C.P. 06500, Ciudad de México.
Tel.: 55116403
Primera edición 2013
Segunda edición 2014
Tercera edición 2015
Quinta edición 2020

Conversión gestionada por:
Sextil Online, S.A. de C.V./ Ink it ® 2021.
+52 (55) 52 54 38 52

contacto@ink-it.ink
www.ink-it.ink

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida, ni en todo ni en parte, ni registrada en o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o cualquier otro, sin el permiso previo y por escrito de esta casa editorial.

EDITORIAL VALDEPEÑA, S.A. de C.V., ha diseñado y producido las características editoriales de esta obra. El autor es el responsable del contenido, desarrollo y fidelidad literal de la misma.

Contenido

ACERCA DEL AUTOR

Prólogo a la quinta edición

Prólogo a la cuarta edición

Prólogo a la tercera edición

Prólogo a la segunda edición

Prólogo a la primera edición

Advertencia Preliminar

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

- TITULO PRIMERO
  Principios Generales
- TITULO SEGUNDO
  Relaciones Individuales de Trabajo
  - CAPITULO I
    Disposiciones generales
  - CAPITULO II
    Duración de las relaciones de trabajo
  - CAPITULO III
    Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo
  - CAPITULO IV
    Rescisión de las relaciones de trabajo
  - CAPITULO V
    Terminación de las relaciones de trabajo

TITULO TERCERO
Condiciones de Trabajo
- CAPITULO I
  Disposiciones generales
- CAPITULO II
  Jornada de trabajo
- CAPITULO III
  Días de descanso
- CAPITULO IV
  Vacaciones
- CAPITULO V
  Salario
- CAPITULO VI
  Salario mínimo
- CAPITULO VII
  Normas protectoras y privilegios del salario.
- CAPITULO VIII
  Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

TITULO CUARTO
Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones
- CAPITULO I
  Obligaciones de los patrones
- CAPITULO II
  Obligaciones de los trabajadores
- CAPITULO III
  Habitaciones para los trabajadores
- Capítulo III BIS
  De la Productividad, Formación y Capacitación de los

Trabajadores,
CAPITULO IV
Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso
CAPITULO V
Invenciones de los trabajadores
TITULO QUINTO
Trabajo de las Mujeres
TITULO QUINTO BIS
Trabajo de los Menores
TITULO SEXTO
Trabajos Especiales
CAPITULO I
Disposiciones generales
CAPITULO II
Trabajadores de confianza
CAPITULO III
Trabajadores de los buques
CAPITULO IV
Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas
CAPITULO V
Trabajo ferrocarrilero
CAPITULO VI
Trabajo de autotransportes
CAPITULO VII
Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal
CAPITULO VIII
Trabajadores del campo

CAPITULO IX
Agentes de comercio y otros semejantes
CAPITULO X
Deportistas profesionales
CAPITULO XI
Trabajadores actores y músicos
CAPITULO XII
Trabajo a domicilio
CAPÍTULO XII BIS
Teletrabajo
CAPITULO XIII
Capitulo XIII Bis
De Los Trabajadores en Minas
CAPITULO XIV
Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos
CAPITULO XV
Industria familiar
CAPITULO XVI
Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad
CAPITULO XVII
Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley
TITULO SÉPTIMO
Relaciones Colectivas de Trabajo
CAPITULO I
Coaliciones
CAPITULO II

Sindicatos, federaciones y confederaciones
CAPITULO III
Contrato colectivo de trabajo
CAPITULO IV
Contrato Ley
CAPITULO V
Reglamento interior de trabajo
CAPITULO VI
Modificación colectiva de las condiciones de trabajo
CAPITULO VII
Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo
CAPITULO VIII
Terminación colectiva de las relaciones de trabajo
TITULO OCTAVO
Huelgas
CAPITULO I
Disposiciones generales
CAPITULO II
Objetivos y procedimientos de huelga
TITULO NOVENO
Riesgos de Trabajo
TITULO DECIMO
Prescripción
TITULO ONCE
Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales
CAPITULO I
Disposiciones generales
CAPITULO II

Competencia constitucional de las autoridades del trabajo
CAPITULO III
Procuraduría de la defensa del trabajo
Capítulo IV
Del Servicio Nacional de Empleo
CAPITULO V
Inspección del trabajo
CAPITULO VI
Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
CAPITULO VII
Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
CAPITULO VIII
Procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
CAPITULO IX
Comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas
CAPITULO IX BIS
Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral
CAPITULO IX TER
De los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México
CAPITULO X
Juntas federales de conciliación
CAPITULO XI
Juntas locales de conciliación
CAPITULO XII
CAPITULO XIII

Juntas locales de conciliación y arbitraje
TITULO DOCE
Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje
TITULO TRECE
Representantes de los Trabajadores y de los Patrones
CAPITULO I
CAPITULO II
Representantes de los Trabajadores y de los Patrones en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y en las Comisiones Consultivas
CAPITULO III
Representantes de los trabajadores y de los patrones en la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas
TÍTULO TRECE BIS
CAPITULO I
Del Procedimiento de Conciliación Prejudicial
CAPITULO II
De los Conciliadores
CAPITULO III
Del Procedimiento para la Selección de Conciliadores
TITULO CATORCE
Derecho Procesal del Trabajo
CAPITULO I
Principios Procesales
Capítulo II
De la Capacidad, Personalidad y Legitimación
CAPITULO III
De las Competencias

CAPITULO IV
De los Impedimentos y Excusas
CAPITULO V
CAPITULO VI
De los Términos Procesales
CAPITULO VII
De las Notificaciones
CAPITULO VIII
De los Exhortos y Despachos
CAPITULO IX
De los Incidentes
CAPITULO X
De la Acumulación
CAPITULO XI
De la Continuación del Proceso y de la Caducidad
CAPITULO XII
De las Pruebas
Sección Primera
Reglas Generales
Sección Segunda
De la Confesional
Sección Tercera
De las documentales
Sección Cuarta
De la Testimonial
Sección Quinta
De la Pericial
Sección Sexta

De la Inspección
Sección Séptima
De la Presuncional
Sección Octava
De la Instrumental
Sección Novena
De los Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia.
CAPITULO XIII
De las Resoluciones Laborales
CAPITULO XIV
De la Revisión de los Actos de Ejecución
CAPITULO XV
De las Providencias Cautelares
CAPITULO XVI
Procedimientos Ante las Juntas de Conciliación
CAPITULO XVII
Procedimiento Ordinario Ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje
Sección Primera
Audiencia Preliminar
Sección Segunda
Audiencia de Juicio
CAPITULO XVIII
Sección Primera
Conflictos Individuales de Seguridad Social
CAPITULO XIX
Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica

CAPITULO XX
Procedimiento de Huelga
TITULO QUINCE
Procedimientos de Ejecución
CAPITULO I
Sección Primera
Disposiciones Generales
Sección Segunda
Del procedimiento del embargo
Sección Tercera
Remates
CAPITULO II
Procedimiento de las tercerías y preferencias de crédito
Sección Primera
De las tercerías
Sección Segunda
De la preferencia de créditos
CAPITULO III
Procedimientos paraprocesales o voluntarios
TITULO DIECISÉIS
Responsabilidades y Sanciones
TRANSITORIOS
ARTÍCULOS TRANSITORIOS DE DECRETOS DE REFORMA
BIBLIOGRAFÍA

ACERCA DEL AUTOR

Federico Anaya Ojeda es Licenciado en Derecho por la UNAM con mención especial. Maestro en Administración por la UVM con mención honorífica. Alta dirección por la Universidad Europea de Madrid. Candidato a Doctor en Derecho por la Universidad Anáhuac. Candidato a Doctor en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid. Presidente de la firma legal "Anaya Valdepeña" establecida en 1932.

Profesor de posgrado en la Escuela Libre de Derecho. Profesor de posgrado en el Instituto de Posgrado en Derecho. Abogado general de la Cámara Nacional de la Industria del Calzado. Abogado general de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido. Asesor laboral de la Asociación Mexicana de Distribuidores de Automotores. Coordinador de la Comisión de Derecho de la Empresa del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México.

Ha sido profesor de posgrado en la Universidad Anáhuac de Querétaro. Profesor de posgrado en la UVM. Le fue otorgado el *Premio de Excelencia Docente por la Universidad Anáhuac*.

Ha sido miembro de la Comisión Revisora del Contrato Ley de la Industria Textil del Ramo de Géneros de Punto. Miembro de la Comisión de Arbitraje ante la Concamin. Miembro de la Comisión de Trabajo ante la Concamin. Coordinador de la Comisión de

Trabajo y Previsión Social de la Cámara Nacional de la Industria del Vestido.

Actualmente es Director General de la Revista *Laboral.* Asimismo, es articulista invitado en *Excélsior*. Autor de diversas obras jurídicas. Asesor de empresas nacionales e internacionales. Conferencista en diversos foros, televisión y radio.

Ha sido Consejero Consultivo Delegacional y Regional del IMSS. Vicepresidente de la Comisión de Jóvenes Empresarios en la Coparmex. Columnista de las revistas *Pyme* y *PAF* en el espacio "Laboral y de Seguridad Social".

Es o ha sido conferencista, catedrático, ponente o invitado en las siguientes instituciones educativas: Escuela Superior de Ciencias Jurídicas, Escuela Bancaria y Comercial, Colegio Nacional de Contadores Públicos, *Ilustre y Nacional Colegio de Abogados, Universidad Del Valle de México, Universidad Anáhuac, Universidad Anáhuac de Querétaro, Universidad Panamericana, Universidad Iberoamericana, Universidad Autónoma Metropolitana, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Escuela Libre de Derecho, Instituto de Posgrado en Derecho; Universidad Blas Pascal Córdoba Argentina, Centro Jurídico Integral de Ciencias Penales y Criminología; Escuela Judicial del Estado de México del Poder Judicial del Estado de México, Instituto Hèbo; Instituto Amda de Capacitación y Adiestramiento; Escuela Judicial del Poder Judicial del Estado de Morelos.*

fao@anayavaldepena.com.mx

Prólogo a la quinta edición

La reforma a la Ley Federal del Trabajo del 1 de mayo de 2019 representa uno de los mayores logros en el mundo laboral. Sin duda, es una reforma de gran calado, considerada una de las más importantes de los últimos 100 años, ya que es el resultado de la demanda histórica de la voz de muchos hombres y mujeres que lucharon por la democratización del mundo del trabajo en nuestro país.

Este gran cambio inició formalmente con la reforma constitucional del 24 de febrero de 2017al artículo 123, apartado A, fracción XXII Bis, en el que se establecen las bases normativas de la Democracia Sindical, al señalar que los procedimientos y requisitos que establezca la ley para asegurar la libertad de negociación colectiva y los legítimos intereses de los trabajadores y patrones deberán garantizar, entre otros, los principios de representatividad de las organizaciones sindicales, y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Así mismo, para la resolución de conflictos entre sindicatos, la solicitud de celebración de un contrato colectivo de trabajo y la elección de dirigentes.

Anaya Ojeda es un abogado empresarial con una gran sensibilidad humana que describe a lo largo de su obra la problemática de las relaciones obrero- patronales y la inclusión de las reformas sobre los pilares del Derecho Individual, el Derecho Colectivo y el Derecho Procesal del Trabajo.

Sin duda estamos frente a un gran cambio dentro de las relaciones así como en las relaciones al interior de las organizaciones sindicales. No hay que dejar de un lado que veníamos de un mundo

del trabajo con una impartición de justicia laboral tardía, con juicios que hoy en día duran en promedio entre 4 y 10 años, así como la falta de imparcialidad ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje dependen del poder ejecutivo y no del judicial como sucede en las otras materias.

La precarización laboral y salarial también es un contexto real, al no encontrarnos en un mundo de libertad y capacidad para poder llevar a cabo una negociación abierta y libre. Por eso, gracias a esta reforma laboral, se crean tribunales especializados que dependen del poder judicial. En ese proceso de apertura de los tribunales, las juntas eventualmente dejarán de existir ya que cerrarán sus puertas y todos los nuevos asuntos se irán a los tribunales laborales a través de juicios orales.

Sin duda, otro gran parte aguas en el sistema de impartición de justicia laboral, es la creación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como de los Centros de Conciliación Local, los cuales serán cruciales ya que uno de los cambios importantes en esta gran reforma es que todos los conflictos preferentemente deben someterse a un procedimiento de conciliación antes de llegar ante un juez. Este será uno de los grandes retos de la reforma, que un gran número de conflictos lleguen a conciliación y sean resueltos en ese espacio.

Federico Anaya con gran atino conglomera la Ley anterior a la reforma del 2019 con la Ley posterior a 2019, y aunque se trata del mismo ordenamiento desde 1970, fue reformado radicalmente. Esto permitirá a todos los lectores comparar de primera mano los cambios adyacentes, que deberán utilizarse en la parte procesal desde el inicio del primer tribunal del trabajo hasta que desaparezca la última junta de Conciliación y Arbitraje, proceso que tardará unos años más allá del 2024.

Otro de los pilares fundamentales de esta reforma para todos los trabajadores y trabajadoras afiliados a una organización sindical,

ahora tendrán la oportunidad de participar en la toma de decisiones por regla general y no como una excepción. Es una medida que permite abatir los llamados “contratos de protección” que afectan a los sistemas económicos y que impiden alcanzar un verdadero Estado Democrático y de Derecho.

En este sentido, cabe resaltar dentro de las modificaciones que se hicieron a la Ley Federal del Trabajo, la del Capítulo III referente al contrato colectivo de trabajo, el artículo 386-Bis de la Ley Federal del Trabajo, en el que por primera vez, se determina que el apoyo de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto constituye una garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses. La demostración de dicho apoyo es de orden público e interés social, por lo que es un requisito para la validez de los contratos colectivos; mientras que en los artículos 358 y 364-Bis, se determina que los procedimientos de elección de directivas sindicales deberán salvaguardar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías.

Uno de los procedimientos únicos y novedosos regulados en esta reforma, es *la legitimación de contratos colectivos de trabajo*, cuya naturaleza ha sido analizada desde varios aspectos. En primer lugar, se le ha comparado -a veces igualado- con el procedimiento de revisión contractual e incluso con el de recuento, derivado de sus características tan particulares, como es el caso de la presencia de la autoridad laboral, o en determinado momento, el de un oficial dotado de fe pública, léase, notario público.

Al respecto, se puede afirmar que la revisión del contrato colectivo tiene por objeto mantener dentro de un marco de justicia las prestaciones concernientes al trabajo y las ganancias lícitas del capital, permitiendo mejorar la organización del trabajo y fortalecer

las garantías a que tiene derecho la empresa, cuya regulación queda constante en los artículos 398 al 400 bis.

En efecto, las revisiones de los contratos colectivos permiten a los trabajadores y patrones tener un diálogo para alcanzar negociaciones, y con ello, mejores condiciones de trabajo, así como la oportunidad de contar con salarios más justos y equitativos. En cambio, la legitimación de contratos colectivos encuentra sustento en una obligación establecida en reglas de carácter técnico, en particular, del nuevo acuerdo internacional comercial entre los países de América del Norte, mejor conocido como T-MEC, el cual establece en su capítulo 23, apartado A, la obligación para que todas las organizaciones sindicales existentes en México tengan evidencia de que los contratos colectivos de trabajo depositados tanto en las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje estén debidamente legitimados, es decir, que se tenga la certeza de que los trabajadores y trabajadoras, por lo menos conocen de la existencia de un contrato colectivo de trabajo y están de acuerdo con este.

De esta forma, la democracia sindical es fundamental porque es una ventana que nos da luz y guía sobre retos que tenemos como sociedad en lograr una verdadera justicia cotidiana pues a través de esta en vez de concentrar el poder, lo distribuye para delegar responsabilidades. En ese sentido es contraria a la toma de decisiones de manera individual, promueve el diálogo y el encuentro inter sujetos. Opuesta al autoritarismo y al totalitarismo, sitúa la legitimidad del ejercicio del poder en la elección del voto directo, libre y secreto de todos y todas las trabajadoras del país.

Sin duda, en esta quinta edición de la Ley Federal del Trabajo comentada por un gran jurista entregado a la materia laboral, le será de mucha utilidad al lector para que haya un entendimiento no solo teórico sino también práctico sobre el mundo del trabajo, sus nuevas características y reglas. Nos quedamos con esa idea de

Federico Anaya en donde resalta que las organizaciones se componen de dos personas. No existen aquellas que no tengan trabajadores ni tampoco aquellas donde no haya una dirección. La simbiosis jurídica de la que habla es no solo necesaria sino parte de una única sociedad laboral.

Enhorabuena a mi amigo y colega Federico Anaya Ojeda.

Tereso Medina Ramírez[1]

Secretario General Adjunto CTM
Fundador de la Universidad Laboral de México 4.0
Creador del Modelo Sindicalismo Responsable con Justicia Social para México.

Enero de 2021

---

1 Secretario General Adjunto de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), Secretario General de la Federación de Trabajadores de Coahuila (CTM Coahuila), Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal-Mecánica, Sidero-Metalúrgica, Automotriz y proveedores de autopartes en general, de la energía, sus derivados y similares de la República Mexicana “Miguel Trujillo López”, desempeña también funciones como coordinador y asesor de diferentes sindicatos nacionales como: De la Industria del Vidrio, de Bebidas, de los Alimentos, del Cartón, del Cemento, de los Hidrocarburos, de la Energía, del Plástico, Maquilador, Electrodomésticos, Aeronáutico, Comercio y Minero, entre otros. Es egresado con licenciatura en Derecho del Centro Sindical de Estudios Superiores de la CTM, con especialidad en materia laboral. Cuenta con una maestría en derecho laboral, por la Escuela Libre de Derecho. Ocupó el cargo de diputado en el Congreso del Estado de Coahuila durante las Legislaturas LIV (1997) y LVI (2003-2005), siendo en ambas Presidente de la Comisión del Trabajo. Fue Diputado Federal y Presidente de la Comisión del Trabajo en la LXI Legislatura (2009-2012). Fue elegido como Senador de la República e integrante de la Comisión del

Trabajo en la LXIII Legislatura (2015-2018). Fundador de la Universidad Laboral de México 4.0 Y Creador del Modelo Sindicalismo Responsable con Justicia Social para México. Es fundador y Director del Centro de Formación Integral en Desarrollo del Talento Humano, institución encargada de la instrucción de asesores laborales, delegados y dirigentes sindicales, con certificación ante el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) y reconocida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) como “Solución de Evaluación” para la certificación de estándares en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es autor de los Estándares de Competencia para la certificación de las Comisiones Mixtas de capacitación, adiestramiento y productividad, así como la certificación de liderazgos sindicales. Estableció el modelo laboral denominado Sindicalismo Responsable para México, con presencia en varios estados de la República con el objetivo de modernizar y perfeccionar las condiciones los trabajadores en ámbitos como la educación, la salud, la gestión social, jurídica, de vivienda, previsión social y economía familiar.

Prólogo a la cuarta edición

A 85 años de entrada en vigor en todo el país de la Ley Federal del Trabajo y con las diversas reformas realizadas a la misma que han tratado de atender las necesidades del mundo laboral del momento, sin embargo, continúan habiendo situaciones jurídicas pendientes por tratar a fondo y que son de gran relevancia, temas que dentro de esta obra son tomados en cuenta para esclarecer e interpretar la norma desde un punto de vista imparcial, siendo esto de suma importancia y gran ayuda para los abogados defensores de los derechos de los trabajadores, de los derechos de los empleadores, y por qué no, como apoyo al personal jurídico de los mismos tribunales del trabajo en su constante impartición de justicia.

Dentro de esta obra no solo se encuentran comentarios al articulado por parte de Anaya Ojeda, sino también jurisprudencia actualizada, facilitando de alguna manera la tarea del día día.

Sabemos que el derecho se encuentra en una constante transformación, debiendo modificarse de acuerdo a las situaciones actuales; es por ello, que se reconoce la labor del autor, así como su intención de acercar a la realidad laboral a través de su experiencia.

Dentro de los temas más cuestionables en la actualidad en cuanto a su interpretación podemos encontrar:

La responsabilidad solidaria de las empresas que contratan personal para prestación de servicios *(outsourcing)* que si bien ha estado incluida dentro de la ley, no es hasta 2012 que se adicionaron una serie de ordenamientos que esclarecieron la forma de operar, cierto es que como refiere el autor existen situaciones que hacen que las empresas de subcontratación generen desconfianza, por lo que a partir de la reforma la protección a los

trabajadores a través de las responsabilidad solidaria la empresa contratante debe supervisar que la empresa contratista cumpla con todas las obligaciones de ley, de lo contrario responderán con sus capitales sobre la violación a los derechos de los trabajadores.

Lo mismo sucede con la cuantificación de los salarios vencidos en los juicios de despido, la existencia o no de retroceso en la ley, la pérdida o no de derechos adquiridos, la responsabilidad del patrón en caso de despido injustificado; sin duda alguna la forma en que se aborda este tema es claro y fundamentado, pues a pesar de la controversia, se toma en cuenta el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para hacer referencia a que no existe violación de derechos humanos.

Respecto al trabajo infantil en la actualidad, con la reforma de 2012 se realizaron modificaciones a la ley para disminuir y erradicar el trabajo de los menores, así también en 2014 se reformó acertadamente el artículo 123, estableciendo como edad mínima para el trabajo la edad de 15 años, sin duda coincidimos con el autor, falta mucho por hacer, y no solo en materia laboral, pues para un niño lo principal debe ser la educación, y esta se logrará a través de mejores empleos y salarios bien remunerados.

Las recientes reformas sin duda han tocado temas relevantes el trabajo infantil es uno de ellos pero otro no menos importante es el caso del trabajo doméstico, se han llevado a cabo grandes avances y reconocimiento de derechos a la gran tarea que desempeñan, por ejemplo el reconocimiento de derechos sindicales, la reciente creación del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar, aunque también es cierto lo que refiere el autor aún faltan derechos primordiales que las y los protejan frente a eventualidades, sin embargo la creación de este sindicato es un progreso a sus derechos que faltan por alcanzar, entre ellos la seguridad social.

Cabe destacar que en materia colectiva también existen temas pendientes por modificar, ya que como es sabido existen una gran

cantidad de contratos de protección, huelgas simuladas, así como sindicatos “blancos”, esto tanto en materia local como en materia federal, es por ello por lo que debe tomarse en cuenta la realidad en la que se encuentran los trabajadores y patrones pues en muchos casos ambos son víctimas de la extorción por supuestos representantes de derechos.

Sin lugar a duda esta obra de Federico Anaya Ojeda en su cuarta edición, contiene un gran valor, y es por ello por lo que es un honor presentar esta suma de comentarios interpretaciones, así como también el tiempo, experiencia y sobre todo conocimiento en la materia del autor.

Lic. Margarita Darlene Rojas Olvera[2]

Presidente de la Junta Local de Conciliación
y Arbitraje de la Ciudad de México

Septiembre de 2016

---

2 Ex presidente titular de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México. Cursó la maestría en Derecho Laboral en la Escuela Libre de Derecho. Licenciada en Derecho con Mención Honorífica por la Universidad Autónoma de México campus Aragón. Asesora Jurídica Sindical de la Confederación de Trabajadores de México. Asesora Jurídica en la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal. Asesora Jurídica de la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal. Asesora Jurídica de la Consejería Jurídica y de Servicios Legales del Gobierno del Distrito Federal. Subdirectora Jurídica en la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Distrito Federal. Secretaria Técnica de Consejero en el Consejo de la Judicatura del Distrito Federal. Directora Ejecutiva de Asuntos Jurídicos del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal. Directora General del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal. Directora General Jurídica y de Gobierno de la Delegación Iztapalapa.

Prólogo a la tercera edición

Hay tres cosas que cada persona debería hacer durante su vida:
plantar un árbol, tener un hijo y escribir un libro.
José Martí (1853-1895)
Político, escritor, filósofo y poeta cubano

La LFT, reglamentaria del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es, por antonomasia, el lugar en el que concurren la norma jurídica y la realidad de las relaciones entre patrones y trabajadores; es el marco legal que incide en las fuentes de riqueza como generador de la economía y el desarrollo nacional, sin dejar de mencionar su rol en la realización de la persona en los ámbitos social, educativo, económico, político y cultural a través de la prestación de una actividad remunerada.

En la reforma a la LFT del 30 de noviembre de 2012, del total de los 1,010 artículos que contiene, se realizaron 363 modificaciones, a través de cambios a 226 artículos; se incluyeron 57 nuevas disposiciones; 43 preceptos se enriquecieron con párrafos o fracciones y se derogaron 37 artículos total o parcialmente.

Lo anterior implica que prácticamente la tercera parte de esta ley cambió y nos lleva reflexionar sobre el enorme valor que contiene la obra del maestro Federico Anaya Ojeda, por su oportunidad y su contenido.

Cuando los especialistas y los operadores del derecho tenemos la oportunidad de estar ante una obra que tiene como propósito comentar algún texto legal, inmediatamente evocamos a quienes, *ab antiguo,* dedicaron su vida a explicar, interpretar, dilucidar y

esclarecer los ordenamientos jurídicos, entre ellos, quienes conformaron la Escuela de los Glosadores y los Comentaristas o Posglosadores de los siglos XII y XIII, respectivamente, cuya actividad versaba en comentar la obra legislativa de Justiniano (483-565), emperador romano de Occidente (527-565).

En la doctrina mexicana, los primeros comentarios a la LFT, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el 1 de abril de 1970 y que entrara en vigor el 1 de mayo del mismo año, fueron, entre otros, la *Ley Federal del Trabajo.*

Ley Federal del Trabajo, de Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera (Porrúa, 1970); *Nueva Ley Federal del Trabajo comentada*, de Francisco Breña Garduño y Baltasar Cavazos Flores (Confederación Patronal de la República Mexicana, 1970) y la *Ley Federal del Trabajo. Comentarios y jurisprudencia*, de Juan B. Climént Beltrán (Esfinge, 1970). Así, sucesivamente han aparecido obras de enorme trascendencia como la que en esta ocasión tengo el honor y la oportunidad de prologar.

El texto del jurista y doctrinario Federico Anaya Ojeda, producto de muchas horas y días de trabajo, es una prueba tangible del esfuerzo, dedicación, interés y preocupación por divulgar el contenido y alcances de la LFT, a través de la glosa, explicación o interpretación de su articulado. Dentro de esa línea de trabajo, ve ahora la luz la tercera edición de la obra *Ley Federal del Trabajo comentada*, que el lector tiene en sus manos.

El propósito del citado especialista consiste en facilitar el acceso al contenido y sentido de las porciones normativas que regulan las relaciones jurídicas laborales, a todos aquellos interesados en conocer dicho texto legal o se encuentran ante esta disciplina, cuyo primer contacto puede resultar, a la vez, arduo y difícil.

Por las características y contenido de la presente obra, resulta ser un eficaz y útil medio de divulgación, orientación y apoyo en los ámbitos académico y de investigación; para el ejercicio profesional

y los operadores jurídicos en el servicio público y en la administración de la justicia laboral; para patrones y trabajadores, legisladores, colegios y asociaciones de profesionistas integrantes de la sociedad civil interesados en la interpretación y aplicación de las normas que conforman esta rama del derecho; además de significarse como un punto de unión y coincidencia entre los principios teórico-prácticos de las disciplinas jurídicas denominadas *derecho del trabajo* y del *derecho procesal del trabajo.*

La exégesis que el publicista Anaya Ojeda desprende de las normas contenidas en la LFT coadyuva a las tareas de quienes invocan la aplicación de un determinado precepto a un conflicto laboral, ofreciendo al lector diversos puntos de vista, enfoques y perspectivas con apoyo de razonamientos breves y concisos y, en ocasiones, con relación y complementos inherentes a otros preceptos del mismo ordenamiento para explicar o aclarar un concepto o las palabras empleadas por el legislador en el texto que es materia del comentario.

De la lectura acuciosa, se infiere que el autor no se limita a hacer una simple paráfrasis del precepto sino que, sin menoscabo del rigorismo hermenéutico, en un lenguaje llano esclarece, precisa, define y conceptúa el contenido de una norma, destacando, de manera especial, el interés o la institución jurídica que el precepto legal protege o la finalidad y el grado de eficacia del precepto jurídico-laboral frente a la realidad social.

Si bien el autor conforma su obra con base en su experiencia, amplio criterio y numerosas fuentes bibliográficas y hemerográficas, la transcripción de las tesis jurisprudenciales aplicables y ejemplos del derecho comparado, pone especial cuidado en evitar saturar las glosas con citas que pueden hacer difícil o tediosa la lectura, recurriendo, además, al uso de tablas y esquemas para clarificar la exposición.

El doctrinario, versado en cuestiones jurídico-laborales, aclara el sentido de las porciones normativas y, al mismo tiempo, propone soluciones factibles sin tomar partido por el patrón o el trabajador, o por uno u otro criterio o punto de vista; esto es, evita sutilmente entrar al campo de la dogmática, tratando de inducir al lector a realizar un análisis crítico del precepto en cuestión, que es la regla de oro de la hermenéutica jurídica.

El autor de la obra comparte sus reflexiones y erudición lograda a través de varias décadas de experiencia en la cátedra, ejercicio profesional y en la gestión del conocimiento jurídico-laboral, mostrando un compromiso genuino con la solución de los conflictos del trabajo en nuestro país; en tal virtud, el documento que ofrece el doctrinario es digno de encomio y del más amplio reconocimiento.

Sin duda, la tercera edición del libro *Ley Federal del Trabajo comentada*, resultará, como en las ediciones que le precedieron, de gran importancia para todos los que se interesan en las peculiaridades del derecho del trabajo y, particularmente, del derecho procesal del trabajo.

Tomando como referencia la reflexión del poeta cubano con la que iniciamos este prólogo, podemos afirmar que Federico Anaya Ojeda ha cumplido a cabalidad lo que José Martí estimó como uno de los propósitos en la vida de las personas: “escribir un libro”, y qué mejor un texto que ilustre, forme y sea una herramienta intelectual para el desempeño profesional y, sobre todo, para la consecución de una impartición de justicia laboral pronta, completa, imparcial y expedita, como lo ordenan la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la LFT.

Lic. Palemón Jorge Cruz Martínez
Presidente de la Junta Local de Conciliación
y Arbitraje del valle de Toluca
Enero de 2015

Prólogo a la segunda edición

Es motivo de gran orgullo y satisfacción presentar al estudioso del derecho laboral, y al público jurista, esta segunda edición de la obra *Ley Federal del Trabajo comentada*, producto de la experiencia profesional de Federico Anaya Ojeda quien, además de ser un excelente abogado postulante y presidente de la firma legal "Anaya Valdepeña", establecida en 1932, ha demostrado ser un académico de reconocido prestigio moral y jurídico al desempeñarse como catedrático en la Universidad Anáhuac y en la Escuela Libre de Derecho, incluso nivel posgrado, y ser candidato a doctor en derecho por las Universidades Anáhuac de México y Complutense de Madrid. Su inquietud por el conocimiento del derecho, lo ha llevado a ser director editorial de la revista *Laboral,* columnista en las revistas *Pyme* y *PAF,* en las que se destaca por sus importantes artículos.

Sirva este inmejorable material, así como el de la edición anterior, como una herramienta indispensable para empresarios, abogados, contadores, administradores, sector gobierno, sindicatos, trabajadores, estudiantes y toda persona interesada en el conocimiento de los aspectos sustantivos, adjetivos, colectivos y de seguridad social, que fueron implementadas a partir de noviembre de 2012.

En efecto, la obra que se presenta es con motivo de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, de manera que responde a las particularidades de orden teórico práctico que se van presentando conforme el ordenamiento modificado se aplica a nuevas situaciones jurídicas, esto es, las que tienen que ver con la cuantificación de los salarios caídos, el *Outsourcing*, la

responsabilidad solidaria, el servicio público de conciliación, la personalidad y profesionalización de los apoderados de las partes y los procedimientos de seguridad social, fundamentalmente, bajo la atinada opinión del autor.

De igual forma, la obra es de actualización jurisprudencial, puesto que en cada tema se abordan tanto los aspectos legislativos correlativos, las consideraciones jurídicas de autos y la jurisprudencia relacionada, de existir, emitida por el Poder Judicial de la Federación entre 2013 y 2014. Por lo anterior, los interesados contamos con los instrumentos idóneos a nuestro alcance para cumplir con nuestros objetivos y cometidos en cada caso específico.

Cabe recordar que la Ley Federal del Trabajo es un ordenamiento originado con motivo de la creación de un nuevo derecho surgido de la primera revolución del siglo XX, plasmado en la Constitución de 1917, que aborda tanto aspectos sustantivos como adjetivos, la cual ha venido sufriendo modificaciones importantes a la fecha, y que en la última reforma ha sido todo un paradigma en el derecho del trabajo, que es precisa-mente la que se aborda en la obra en comento, razón por la cual su utilidad adquiere singular importancia, además de que el lenguaje utilizado es sencillo, aunque no por ello desprovisto de técnica y seriedad.

En razón de lo anterior, únicamente resta felicitar al licenciado Federico Anaya por el tiempo que ha dedicado a esta importante labor, así como buscar la jurisprudencia, legislación y el comentario atinado a cada tópico abordado en su trascendental obra.

Con cariño, admiración y respeto

Maestro Diódoro José Siller Argüello[3]
Agosto 11, 2014

3 Abogado egresado de la Universidad La Salle, cursó la especialidad en derecho laboral en la Universidad Panamericana, y obtuvo el grado de maestro en administración y políticas públicas por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, además de cursar materias en la Universidad de Harvard y en la Universidad de Georgetown. Colaboró por más de 20 años como abogado en materia laboral en diversos despachos, y los últimos 10 como director de su propio despacho de abogados laborales "Siller & Siller Asociados". Como servidor público su experiencia surge en 1992, cuando laboró en la oficina de Consultas de lo Laboral de la Gerencia Jurídica del Banco de México. Fungió como titular del Órgano Interno de Control en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de 2007 a 2010, donde también se desempeñó como director general de Asuntos Jurídicos hasta enero de 2012. En marzo de 2012 fue nombrado por el secretario de la Función Pública como titular del área de Auditoría para el Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública, en el Órgano Interno de Control de Petróleos Mexicanos. Es catedrático de las materias de derecho laboral individual y colectivo, en la licenciatura en derecho; y marco jurídico laboral y riesgos de trabajo, en la especialidad; en la maestría en derecho de empresa en la Universidad La Salle; y de la materia de responsabilidades de los servidores públicos en el posgrado en Derecho Laboral de la Universidad Panamericana. Asimismo, el señor presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, Enrique Peña Nieto, lo nombró presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el 16 de enero de 2013.

Prólogo a la primera edición[4]

El derecho del trabajo ocupa hoy día un lugar fundamental en el orden jurídico mexicano. Conquista innegable alcanzada en la Revolución Mexicana, ha experimentado cambios y ajustes importantes en su desarrollo histórico.

Una *Ley Federal del Trabajo comentada* es, sin duda, una herramienta de enorme utilidad para el estudiante y estudioso de la materia, así como para el abogado y el juzgador en su tarea en pro de una mejor justicia laboral.

Mario de la Cueva afirmaba que el siglo XIX mexicano no conoció el derecho del trabajo, pues continuó aplicándose en la primera mitad del siglo el derecho español.[5] La segunda mitad del siglo tampoco ofreció grandes avances en el tema laboral, pues la contratación de los trabajadores se mantuvo dentro de la codificación civil, en el ámbito del derecho privado; sin embargo, durante el Segundo Imperio el 1 de noviembre de 1865 se dio un paso importante, ya que se expidió la *Ley sobre Trabajadores*, en la que se otorgaba libertad a los campesinos para separarse en cualquier tiempo de la finca en la que prestaran sus servicios, jornada de trabajo de sol a sol con dos horas intermedias de reposo, pago del salario en efectivo, reglamentación de las deudas de los campesinos, libre acceso de los comerciantes a los centros de trabajo, supresión donde habitaran 20 o más familias, inspección del trabajo, sanciones pecuniarias por la de las cárceles privadas y de los castigos corporales, escuelas en las haciendas en violación de las normas antecedentes y algunas otras disposiciones complementarias.

Con el *Código Civil* de 1870 se buscó dignificar el trabajo, declarando que la prestación de servicios no podía equipararse al contrato de arrendamiento, porque el hombre no es ni podía ser tratado como las cosas.[6]

En junio de 1906 los trabajadores mineros de Cananea declararon una huelga para obtener mejores salarios y suprimir los privilegios que la empresa otorgaba los empleados estadounidenses. Este movimiento fue aplastado con ayuda de las tropas de Estados Unidos. En noviembre se iniciaron las protestas en la industria textil en virtud de que los empresarios de Puebla impusieron un reglamento de fábrica que era contrario a la libertad y la dignidad de los hombres. Ante estas disposiciones los trabajadores se declararon en huelga y los dueños de las fábricas decretaron un paro general.

Los trabajadores acudieron ante el general Porfirio Díaz para que arbitrara el conflicto, quien otorgó el triunfo a los empresarios; la única concesión que dio a los trabajadores fue prohibir el trabajo de los menores de siete años.

El 30 de abril de 1904, a solicitud del gobernador José Vicente Villada, la Legislatura del Estado de México dictó una ley en la que se estableció que en los casos de riesgos de trabajo, el patrón debería prestar la atención médica requerida y pagar el salario de la víctima hasta por tres meses. En Nuevo León, el gobernador Bernardo Reyes impulsó el desarrollo industrial del estado, además de que el 9 de noviembre de 1906 expidió una Ley de Accidentes de Trabajo. Con esta ley se definió el concepto de accidente de trabajo y se fijaron indemnizaciones para los trabajadores accidentados.

En plena época de la Revolución, el 8 de agosto de 1914 se decretó en Aguascalientes la reducción de la jornada de trabajo nueve horas, se impuso el descanso semanal y se prohibió cualquier reducción en los salarios. El 15 de septiembre de ese mismo año se

expidió en San Luis Potosí un decreto que fijaba los salarios mínimos. El día 19 se establecieron en el estado de Tabasco los salarios mínimos, se redujo a ocho horas la jornada de trabajo y se cancelaron las deudas de los campesinos. En el estado de Jalisco, Manuel M. Diéguez expidió un decreto sobre la jornada de trabajo, el descanso semanal y obligatorio y las vacaciones. En Veracruz, el 7 de octubre, Aguirre Berlanga publicó un decreto que merece, según Mario de la Cueva, el título de primera Ley del Trabajo de la Revolución Constitucionalista, substituido y superado por el de 28 de diciembre de 1915: jornada de trabajo de nueve horas, prohibición del trabajo de los menores de nueve años, salarios mínimos en el campo y en la ciudad, protección del salario, reglamentación del trabajo a destajo, aceptación de la teoría del riesgo profesional y creación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.[7]

El 19 de octubre de 1914 Cándido Aguilar expidió la *Ley del Trabajo del Estado de Veracruz*, en la que se establecía una jornada máxima de nueve horas, descanso semanal, salario mínimo, teoría del riesgo profesional, escuelas primarias financiadas por los empresarios, inspección del trabajo, reorganización de la justicia obrera.

En 1915, el general Salvador Alvarado expidió para Yucatán las leyes que se conocen con el nombre de *Las cinco hermanas*, que fueron agraria, de hacienda, del catastro, del municipio libre y del trabajo.

El primer jefe de la Revolución constitucionalista presentó su *Proyecto de Constitución*, en el que la fracción X del artículo 73 se limitaba a autorizar al Congreso de la Unión regular la materia del trabajo.

En el artículo 5o., los redactores del *Proyecto* limitaron a un año la obligatoriedad del contrato de trabajo. La comisión encargada de dictaminar sobre el Proyecto del citado artículo 5o. le adicionó la

jornada máxima de ocho horas, prohibió el trabajo nocturno industrial de las mujeres y de los niños y consignó el descanso hebdomadario.

Después de una breve discusión, el artículo 123 fue aprobado el 23 de enero de 1917.[8]

Si bien la fracción X del artículo 73 del *Proyecto de Constitución* autorizaba al Congreso de la Unión para legislar en toda la República en materia de trabajo, se decidió que el párrafo introductorio del artículo 123 estableciera 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 las bases siguientes", fijándose a continuación las 30 fracciones del mencionado artículo.[9]

Con la *Constitución de 1917* se introdujeron grandes reformas en el campo de lo social-laboral y de lo agrario.

En materia laboral, en 1917, mediante decreto del presidente Venustiano Carranza, se fijó la forma de integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las medidas que se debían adoptar en los casos de paros empresariales. En 1919 se reglamentó el descanso semanario, y en 1925 se expidió la *Ley reglamentaria de la libertad de trabajo*, además de que se complementaron algunos aspectos de la huelga. En 1926 se publicó el *Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*, y en 1927 un decreto sobre la jornada de trabajo en los establecimientos comerciales.

El 27 de septiembre de 1927 se expidió el decreto por el que fueron creadas la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Federales de Conciliación, reglamentario de las leyes de ferrocarriles, petróleo y minería, lo que volvió imposible la intervención de las autoridades loca-les. En octubre se expidió el reglamento de organización y funcionamiento de las Juntas.

El 6 de septiembre de 1929 se modificó la *Constitución* para establecer que la ley del trabajo sería unitaria y la expediría el

Congreso federal, pero su aplicación correspondería a las autoridades federales y a las locales mediante una distribución de competencias incluida en la misma reforma. La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo redactó un *Proyecto,* en el que intervino el licenciado Eduardo Suárez, discutido en Consejo de ministros y remitido al Congreso de la Unión, donde fue debatido y modificado, para ser aprobado y promulgado el 18 de agosto de 1931 como LFT aplicable en toda la República.

En 1960, el presidente López Mateos designó una comisión para que preparara un anteproyecto de ley del trabajo. Integraban la comisión el secretario del Trabajo y Previsión Social, Salomón González Blanco, junto con los presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, federal y local del Distrito Federal, licenciados María Cristina Salmorán de Tamayo y Ramiro Lozano, y con Mario de la Cueva para que estudiara las reformas que deberían hacerse a la legislación laboral.

En 1967, durante la presidencia de Gustavo Díaz Ordaz, se designó una segunda comisión integrada con las mismas personas, más Alfonso López Aparicio, a fin de que se elaborara un segundo proyecto, que quedó terminado en 1968.

Con las observaciones de los trabajadores y los empresarios, así como las sugerencias vertidas por otros sectores, la comisión redactó el proyecto final, que fue enviado en diciembre de 1968 la Cámara de Diputados. La propuesta de ley finalmente se aprobó y fue expedida el 1 de mayo de 1970.

La LFT de 1970 ha sufrido grandes reformas en temas como *Descuentos de los salarios-Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; Protección de la capacidad adquisitiva del salario. Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (Fonacot); Revisión anual de los contratos colectivos y los contratos - ley, en lo que se refiere a salarios en efectivo por cuota diaria y fijación de salarios mínimos; Procuraduría de la*

Defensa del Trabajo (Profedet); Juntas Locales de Conciliación; Juntas de Conciliación y Arbitraje; Presidentes de Juntas Especiales; representantes de los trabajadores y de los patrones en las Juntas y Jurado de Responsabilidades; Obligación de denunciar las violaciones al salario mínimo general (SMG) y penas correspondientes a dichas violaciones; Salarios mínimos profesionales; Igualdad jurídica de la mujer y derechos de preferencia en el trabajo; Ampliación de la competencia federal; En materia de beneficiarios en riesgos de trabajo y aguinaldo; Descuentos autorizados a los salarios mínimos, prestación de servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, fondo y Fonacot, reparto de utilidades, preferencia en el trabajo, Juntas Federales de Conciliación y creación de Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje fuera de la capital de la República; Trabajos de médicos residentes en periodo de adiestramiento en una especialidad; Capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, aviso en casos de accidente, competencia federal y competencia de las entidades federativas y su participación en materia de capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, Servicio Nacional del Empleo (SNE), Capacitación y Adiestramiento, violaciones a las normas de trabajo y sanciones correspondientes; Capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene, auxilio de las autoridades locales y Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, agencias de colocaciones; Trabajo en las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley; las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley; Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; Revisión de los salarios mínimos, fijación de los mismos por la Comisión Nacional y Comisiones Regionales; Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit); Capacitación, adiestramiento y Consejos Consultivos

de Capacitación y Adiestramiento y SNE; Elecciones Ordinarias y Procedimiento para fijar los salarios mínimos. La más reciente reforma tiene un carácter histórico por su amplitud y expectativas, lo que amerita sin duda un trabajo como el que hoy emprende el abogado Federico Anaya Ojeda.

Abogado egresado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Coordinador de la Comisión de Derecho de la Empresa en el Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México, procedente de una tradición familiar dedicada al cultivo del derecho laboral, Anaya Ojeda comenta e ilustra los contenidos de la ley laboral en su última expresión derivada de la reforma de 2012.

El autor señala cuidadosamente los cambios experimentados en la legislación laboral vigente, así, destaca que con las reformas de 2012 se incluyen las definiciones de hostigamiento y acoso sexual contenidas en el artículo 13 de la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)* de 2007; o bien se refiere la tercerización de servicios, la migración laboral, el pago por medios electrónicos, los salarios, las modalidades de contratación por temporada, contratos a prueba o capacitación inicial. Asimismo, critica conceptos ambiguos como el de "enfermedad contagiosa", que debe aclararse según opina. Se refiere, asimismo, al SNE y las reformas que le ayudan a fijar metas definidas.

Propone que las causales de rescisión sean genéricas y no específicas, agrupándose en cinco grupos concretos, como la falta de probidad y honradez, la ausencia al trabajo, los actos inmorales, la negligencia, y desobediencia injustificada.

Se trata de un trabajo de glosa en donde Anaya Ojeda vierte la experiencia propia y familiar en la LFT que, sin duda, será de gran ayuda a empleadores y trabajadores en sus relaciones laborales.

Nos quedamos con la definición que nos ofrece Federico Anaya:

“El trabajo decente es aquel donde se respeta la dignidad del trabajador, donde no existe discriminación de ningún tipo, se tiene acceso a la seguridad social y los salarios son remuneradores, se capacita continuamente al trabajador para mejorar no sólo la productividad sino también su bienestar, desde luego en condiciones óptimas de trabajo que prevengan riesgos laborales.”

Oscar Cruz Barney

---

4 Oscar Cruz Barney es originario de la ciudad de Chihuahua, Chihuahua, México. Doctor en Derecho con Mención Honorífica por la Universidad Panamericana y licenciado en derecho con Mención Honorífica por la Universidad Iberoamericana. Título de Licenciado en Derecho homologado a título universitario oficial español de Licenciado en Derecho por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte de España. Ex presidente del Ilustre y Nacional Colegio de Abogados de México, fundado en 1760 por los periodos 2008-2010 y 2010-2012. Colegiado en el Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. Senador de la Unión Iberoamericana de Colegios y Agrupaciones de Abogados UIB . Es socio de la firma Cruz Abogados, S.C. Investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México en donde es director de la *Revista Mexicana de Historia del Derecho* y coordinador del área de Historia del Derecho. Investigador nacional Nivel III en el Sistema Nacional de Investigadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt). Es Cruz Distinguida de Primera Clase de la Orden de San Raimundo de Peñafort. Es Gran Cruz al Mérito en el Servicio la Abogacía que concede el Consejo General de la Abogacía Española. Es Cruz de San Ivo, del Real Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza. Recibió la Medalla de Honor del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid. Recibió la Mención de Honor del Ilustre Colegio de Abogados de Sevilla. Colegiado de Honor del Ilustre Colegio de Abogados de Valencia. Recibió la Medalla al Mérito del Ilustre Colegio de Abogados de Oviedo. Es Caballero de la Sacra y Militar Orden

Constantiniana de San Jorge. Le otorgaron el Premio Jurisprudencia 2008, que otorga la Licenciatura en Derecho del Campus Estado de México del Tecnológico de Monterrey. Panelista del Mecanismo de Solución de Controversias del Capítulo XIX del Tratado de Libre Comercio de América del Norte en materia de antidumping. Árbitro de la Cámara Internacional de Comercio de París icc y del Centro de Arbitraje de México (CAM). Fue vicepresidente de la Comisión de Comercio Exterior de la Confederación de Cámaras Industriales de México (Concamin). Académico de Número Sitial 36 de la Academia Mexicana de Jurisprudencia y Legislación. Académico de Número Sitial 39 de la Academia Internacional de Derecho Aduanero. Miembro del Instituto Internacional de Historia del Derecho Indiano. Miembro de la Asociación Mexicana de Historia Económica. Socio de Número sitial 81 de la Sociedad de Bibliófilos Chilenos. Miembro de la Asociación Nacional de Abogados de Empresa (ANADE). Director de la *Revista mexicana de historia del derecho* del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM desde septiembre de 2009 y miembro desde el 20 de agosto de 1998 de su consejo editorial. Miembro del Comité Científico Internacional de la *Revista de historia del derecho* del Instituto de Investigaciones de Historia del Derecho Argentino, Buenos Aires. Miembro del comité editorial del Boletín Mexicano de Derecho Comparado del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Miembro desde agosto de 1999 del consejo editorial de la revista *Ars Iuris* de la Facultad de Derecho de la Universidad Panamericana. Autor de diversos libros y artículos publicados en México y en el extranjero.

5 Cueva, Mario de la, El nuevo derecho mexicano del trabajo. Historia, principios fun-damentales, derecho individual y trabajos especiales, 12a. ed., Porrúa, México, 1990, p. 40.

6 Véase “Exposición de los cuatro libros del Código Civil del Distrito Federal y territo-rio de la Baja California, que hizo la comisión al presentar el proyecto al Supremo Gobier-no”, en *Código Civil del Distrito Federal y territorio de la Baja California. Edición económica, limpia y correcta*,

aumentada con la exposición; Índice alfabético e Índice de las referencias y concordancias, Imprenta de Aguilar e Hijos, México, 1883, p. 91.

7 Cueva, Mario de la, *op. cit.*, p. 45.

8 *Ibídem*, pp. 47-48.

9 *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,* Imprenta de la Cámara de Diputados, México, 1917, artículo 123.

Advertencia Preliminar

En México fue reformado el artículo 123 de la Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos en el año de 2017. La reforma laboral se basó en cuatro pilares importantes:

1) La desaparición de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, autoridad administrativa encargada de resolver los conflictos laborales a través de laudos;

2) La creación de Tribunales especializados en materia de trabajo para suplir a las Juntas y pertenecientes al Poder Judicial;

3) La creación de un Centro de Conciliación y Registro Laboral con una doble función: la de establecer una etapa conciliatoria obligatoria previa a los procesos laborales en materia federal y la de fungir como autoridad monopólica para registrar y administrar los Contratos Colectivos, Reglamentos de Trabajo y convenios colectivos en toda la república mexicana; y

4) La creación de Centros de Conciliación como instancia previa a los procesos laborales, en materia local en las entidades federativas.

Como consecuencia de ello la Ley Federal del Trabajo fue reformada el 1º de Mayo de 2019, y en sus transitorios se establecieron los plazos en los que la llamada reforma estructural entraría en vigor que incluye varias fechas a lo largo de un plazo de 4 años. También se establece que una vez que los Tribunales Laborales entren en vigor las Juntas de Conciliación dejarán de recibir demandas, pero las demandas ya recibidas serán resueltas por estas. Tomando en consideración que el promedio para resolver

los juicios por las Juntas de Conciliación es de cuatro años, viviremos en México un periodo considerable donde coexistiremos con dos procesos laborales por diferentes autoridades del Trabajo.

Por esa razón en esta Ley Federal del Trabajo comentada encontraremos durante el articulado, la versión de la ley del 2012 y la versión de la ley de 2019. Esto lo veremos en dos columnas con las dos versiones. De esta manera se podrá comparar de una forma eficaz y rápida el contenido de ambos ordenamientos con los que deberemos coexistir hasta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje terminen de cerrar el ultimo proceso. Los preceptos jurídicos que no fueron modificados de 2012 a 2019 permanecerán sin cambio. En el caso de las trabajadores del hogar decidimos agregar una tercera columna que contiene la reforma del 2 julio de 2019. Estamos seguros de que cualquier laboralista va a disfrutar este trabajo.

El autor

Ley Federal del Trabajo Comentada

Federico Anaya Ojeda

2012/19

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970

TEXTO VIGENTE
Última reforma publicada DOF 22-06-2018
Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.-Presidencia de la República.
GUSTAVO DÍAZ ORDAZ, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:
Que el H. Congreso de la Unión se ha servido dirigirme el siguiente
D E C R E T O:
El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos decreta:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO PRIMERO
Principios Generales

Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.[10]

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.[11]

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,[12] 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. [13]

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 reformado DOF 30-11-2012

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.	**Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes**
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.[14],[15] *Artículo reformado DOF 28-04-1978, 30-11-2012*	**Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.**

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.[16]

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 3o. Ter.- Para efectos de esta Ley se entenderá por: **I. Autoridad Conciliadora: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación de las entidades federativas, según corresponda;** **II. Autoridad Registral: El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;** **III. Centros de Conciliación: Los Centros de conciliación de las entidades federativas o el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, según corresponda;** **IV. Constitución: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;** **V. Día: Se hace referencia a día hábil, salvo que expresamente se mencione que se trata de días naturales;** **VI. Tribunal: El juez laboral, y** **VII. Correr traslado: poner a disposición de alguna de las partes algún documento o documentos en el local del Tribunal, salvo los casos previstos en esta Ley.**[17]

Artículo 4o.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le	**Artículo 4o.- ...**

acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:	
I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:	**I. Se atacan los derechos de tercero en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:**
a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por la Junta de Conciliación y Arbitraje. *Inciso reformado DOF 30-11-2012*	**a) Cuando se trate de sustituir o se sustituya definitivamente a un trabajador que reclame la reinstalación en su empleo sin haberse resuelto el caso por el Tribunal.**
b) Cuando se niegue el derecho de ocupar su mismo puesto a un trabajador que haya estado separado de sus labores por causa de enfermedad o de fuerza mayor, o con permiso, al presentarse nuevamente a sus labores; y	**b) ...**
II. Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:	**II. ...**
a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.	**…**
b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.	**…**

Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca	**Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:**[18]
I. Trabajos para menores de quince años; *Fracción reformada DOF 12-06-2015*	…
II. Una jornada mayor que la permitida por esta Ley	…
III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;	**III. III. Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio del Tribunal;**

IV. Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años; *Fracción reformada DOF 31-12-1974, 12-06-2015*	…
V. Un salario inferior al mínimo;	…
VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;	**VI. VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio del Tribunal;**
VII. Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;[19] *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	…
VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;	…
IX. La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;	…
X. La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;	…
XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;	…
XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y *Fracción reformada DOF 31-12-1974*	…
XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.	…
En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.	…
	XIV. Encubrir una relación laboral con actos jurídicos simulados para evitar el

	cumplimiento de obligaciones laborales y/o de seguridad social, y[20]
	XV. Registrar a un trabajador con un salario menor al que realmente recibe.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 12.- Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.[21]

Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores.[22]

Fe de erratas al artículo DOF 30-04-1970

Artículo 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.[23]

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

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

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

Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:[24]

Párrafo reformado DOF 21-01-1988

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

II. Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo.[25]

Fracción reformada DOF 21-01-1988

Artículo 15-A.[26] 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.[27]

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.[28]

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 15-B.[29] 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.[30]

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 15-C.[31] 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 adicionado DOF 30-11-2012

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. [32][33][34][35]

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

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

Artículo 17.- A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

Artículo 18.- 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.

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

TITULO SEGUNDO
Relaciones Individuales de Trabajo

CAPITULO I
Disposiciones generales

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.[36][37]

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

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.[38]

Artículo 21.- Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.[39]

Artículo 22. Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley.[40]	**Artículo 22.- Los mayores de quince años pueden prestar libremente sus servicios con las limitaciones establecidas en esta Ley.**
Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.	**Los mayores de quince y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, del Tribunal, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.**
Los menores trabajadores deben percibir el pago de sus salarios y ejercitar, en su caso, las acciones que les correspondan.	**…**

Artículo reformado DOF 12-06-2015	

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

Artículo adicionado DOF 30-11-2012. Reformado DOF 12-06-2015

Artículo 23. Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de quince años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley.

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

Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años dentro del círculo familiar en cualquier tipo de actividad que resulte peligrosa para su salud, su seguridad o su moralidad, o que afecte el ejercicio de sus derechos y, con ello, su desarrollo integral.

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

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

Artículo reformado DOF 12-06-2015

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

	Artículo 25.- …

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: **I.** Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **III.** El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible; **IV.** El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **V.** La duración de la jornada; **VI.** La forma y el monto del salario; **VII.** El día y el lugar de pago del salario; **VIII.** La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y *Fracción adicionada DOF 28-04-1978* **IX.** Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón. *Fracción recorrida DOF 28-04-1978*	**I a IX.- …**
	X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencial.

Artículo 26.- La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.[41]

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

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:	**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. y II. …**
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.	**III. III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará.**
En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;	**En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante dicho Centro el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;**
IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y	**IV. …**
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 reformado DOF 02-07-1976, 30-11-2012*	**V. V. Una vez que el patrón comprueba ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que esta hubiere determinado.**

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 adicionado DOF 30-11-2012

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.[42]

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

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

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

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

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

Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.	**Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.**
Todo convenio o liquidación, para ser válido,	**Todo convenio o liquidación, para ser válido,**

deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.[43],[4445]	**deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.**
	Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.[46]

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

I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;

II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437.

CAPITULO II [47]

Duración de las relaciones de trabajo

Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.[4849]

Artículo reformado DOF 30-11-2012

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

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

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por esta Ley.[50],[51]

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

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

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.[52],[53]

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 30-11-2012

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.[54]

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

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.[55]

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 30-11-2012

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.[56],[57]

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

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

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

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

CAPITULO III

Suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario, sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:	**Artículo 42.- …**
I. La enfermedad contagiosa del trabajador;[58] **II.** La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo; **III.** La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél; **IV.** El arresto del trabajador; **V.** El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución, y el de las obligaciones consignadas en el artículo 31, fracción III de la misma Constitución;	**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; *Fracción reformada DOF 21-01-1988, 30-11-2012*	**VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;**
VII. La falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador; y *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **VIII.** La conclusión de la temporada en el caso de los trabajadores contratados bajo esta modalidad. *Fracción adicionada DOF 30-11-2012*	**VII. y VIII. …**
	IX. La licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social[59] *Fracción adicionada DOF 04-06-2019*

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 adicionado DOF 30-11-2012

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

Párrafo reformado DOF 30-11-2012

I. En los casos de las fracciones I y II del artículo anterior, desde la fecha en que el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o de la en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por el Instituto Mexicano del Seguro Social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo, sin que la suspensión pueda exceder del término fijado en la Ley del Seguro Social para el tratamiento de las enfermedades que no sean consecuencia de un riesgo de trabajo;

II. Tratándose de las fracciones III y IV, desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto. Si obtiene su libertad provisional, deberá presentarse a trabajar en un plazo de quince días siguientes a su liberación, salvo que se le siga proceso por delitos intencionales en contra del patrón o sus compañeros de trabajo;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

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;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

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

Fracción reformada DOF 30-11-2012

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

Fracción adicionada DOF 30-11-2012

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

Artículo 45.- El trabajador deberá regresar a su trabajo:

I. En los casos de las fracciones I, II, IV y VII del artículo 42, al día siguiente de la fecha en que termine la causa de la suspensión; y

II. En los casos de las fracciones III, V y VI del artículo 42, dentro de los quince días siguientes a la terminación de la causa de la suspensión

CAPITULO IV
Rescisión de las relaciones de trabajo

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

Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: **I.** Engañarlo el trabajador o en su caso, el sindicato que lo hubiese propuesto o recomendado con certificados falsos o referencias en los que se atribuyan al trabajador capacidad, aptitudes o facultades de que carezca. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador; **II.** Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **III.** Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;	**Artículo 47.- …** **I. a XV. …**

IV. Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; **V.** Ocasionar el trabajador, intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas, en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo; **VI.** Ocasionar el trabajador los perjuicios de que habla la fracción anterior siempre que sean graves, sin dolo, pero con negligencia tal, que ella sea la causa única del perjuicio; **VII.** Comprometer el trabajador, por su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; **VIII.** Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;[60] *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	
IX. Revelar el trabajador los secretos de fabricación o dar a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa; **X.** Tener el trabajador más de tres faltas de asistencia en un período de treinta días, sin permiso del patrón o sin causa justificada; **XI.** Desobedecer el trabajador al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado; **XII.** Negarse el trabajador a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; **XIII.** Concurrir el trabajador a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico; **XIV.** La sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador una pena de prisión, que le impida el cumplimiento de la relación de trabajo; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **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 *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **XV.** Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes en lo que al trabajo se refiere.[61],	

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.[62] *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**…**
El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o	**El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido**

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. *Párrafo adicionado DOF 04-01-1980. Reformado DOF 30-11-2012*	**o bien, comunicarlo al Tribunal competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.**[63]
La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.[64] *Párrafo adicionado DOF 30-11-2012*	**…**

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. *Párrafo adicionado DOF 04-01-1980. Reformado DOF 30-11-2012*	**La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto del Tribunal, por sí sola presumirá la separación no justificada, salvo prueba en contrario que acredite que el despido fue justificado.**[65]

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.	**Artículo 48.- El trabajador podrá solicitar ante la Autoridad Conciliadora, o ante el Tribunal si no existe arreglo conciliatorio, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago, observando previamente las disposiciones relativas al procedimiento de conciliación previsto en el artículo 684-A y subsiguientes.**[66]
Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión,[67] 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.[68],[69]	**…**
Si al término del plazo señalado en el	**Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha**

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.[70]	**concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento a la sentencia, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.**
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 improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.[71]	**Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización**
Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.[72] *Artículo reformado DOF 30-11-2012*	**…**
	A los servidores públicos del Centro Federal de Conciliación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	h) Retrasar un acuerdo o resolución más de ocho días de los plazos establecidos en la ley; **i) Ocultar expedientes con el fin de retrasar el juicio o impedir la celebración de una audiencia o diligencia;** **j) Retrasar y obstruir la entrega de la constancia de representatividad sin causa justificada, y** **k) Negarse a recibir injustificadamente el trabajador de un organismo público o paraestatal una notificación de un Centro de Conciliación o un Tribunal, o bien obstaculizar su realización, en cuyo caso deberá darse vista al Órgano de Control Interno correspondiente, independientemente de las sanciones que se establecen en la presente Ley.** **Se considera grave la conducta si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos; en estos casos, además de las sanciones que sean aplicables conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, se les impondrá a quienes resulten responsables una multa de 100 a 1000 veces la Unidad de Medida y Actualización, y se deberá dar vista al Ministerio Público por la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.**

Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:[73]	**Artículo 49.- …**
I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año;	**I. …**
II. Si comprueba ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y la Junta estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;	**II. II. Si comprueba ante el Tribunal que el trabajador, por razón del trabajo que desempeña o por las características de sus labores, está en contacto directo y permanente con él y el Tribunal estima, tomando en consideración las circunstancias del caso, que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo;**
III. En los casos de trabajadores de confianza;	**III. …**

IV. En el servicio doméstico; y	**IV. En los casos de trabajadores del hogar, y**
V. Cuando se trate de trabajadores eventuales.	**V. …**
	Para ejercer este derecho el patrón podrá acudir al Tribunal en la vía paraprocesal contemplada en el artículo 982 de esta Ley para depositar la indemnización a que se refiere el artículo 50 de esta Ley. Para tal efecto el patrón aportará al Tribunal la información relacionada con el nombre y domicilio del trabajador, para que se le notifique dicho paraprocesal, debiendo manifestar bajo protesta de decir verdad que en el caso se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en el presente artículo. Con el escrito de cuenta y desglose del monto de la indemnización el Tribunal correrá traslado al trabajador para su conocimiento.[74]
	Si el trabajador no está de acuerdo con la procedencia o los términos de la indemnización, el trabajador tendrá a salvo sus derechos para demandar por la vía jurisdiccional la acción que corresponda; en caso de que en el juicio se resuelva que el trabajador no se encuentra en ninguna de las hipótesis de este artículo, el depósito de la indemnización no surtirá efecto alguno y el Tribunal dispondrá del dinero depositado para ejecutar su sentencia. Si en dicho juicio el Tribunal resuelve que se actualiza alguna de las hipótesis contempladas en este artículo, pero el monto depositado es insuficiente para pagar la indemnización, el Tribunal condenará al patrón a pagar las diferencias e intereses correspondientes.

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

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados;[75],[76] y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

Fracción reformada DOF 30-11-2012

Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:[77]

I. Engañarlo el patrón, o en su caso, la agrupación patronal al proponerle el trabajo, respecto de las condiciones del mismo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador;

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

III. Incurrir el patrón, sus familiares o trabajadores, fuera del servicio, en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo;

IV. Reducir el patrón el salario del trabajador;

V. No recibir el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados;

VI. Sufrir perjuicios causados maliciosamente por el patrón, en sus herramientas o útiles de trabajo;

VII. La existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan;

VIII. Comprometer el patrón, con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentren en él; y

IX. Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador; y

Fracción adicionada DOF 30-11-2012

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.

Fracción recorrida DOF 30-11-2012

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

CAPITULO V
Terminación de las relaciones de trabajo[78]

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

I. El mutuo consentimiento de las partes;[79]

II. La muerte del trabajador;

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38;

IV. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo; y

V. Los casos a que se refiere el artículo 434.

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

sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

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

TITULO TERCERO
Condiciones de Trabajo

CAPITULO I
Disposiciones generales

Artículo 56. Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Artículo reformado DOF 30-11-2012

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.[80]

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 adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 57.- El trabajador podrá solicitar de la	**Artículo 57.- El trabajador podrá solicitar al**

Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.	**Tribunal la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen.**
El patrón podrá solicitar la modificación cuando concurran circunstancias económicas que la justifiquen.	**…**

CAPITULO II
Jornada de trabajo[81]

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

Artículo 5 9.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 65.- En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, de sus compañeros o del patrón, o la existencia misma de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males. [82][83]

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana.[84]

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

Las horas de trabajo extraordinario se pagarán con un ciento por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. [85]

Artículo 68.- Los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido de este capítulo.

La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta Ley.[86]

CAPITULO III
Días de descanso

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

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

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

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

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

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

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:[8788]

I. El 1o. de enero;

II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;

III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;

IV. El 1o. de mayo;

V. El 16 de septiembre;

VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;

VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;

VIII. El 25 de diciembre, y

IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Artículo reformado DOF 22-12-1987, 17-01-2006

Artículo 75.- En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios. Si no se llega a	**Artículo 75.- En los casos del artículo anterior los trabajadores y los patrones determinarán el número de trabajadores**

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

CAPITULO IV
Vacaciones[89]

Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios.[90]

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

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

Artículo 78.- Los trabajadores deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo menos.[91]

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

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

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

Artículo 81.- Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios. Los patrones entregarán anualmente a sus trabajadores una constancia que

contenga su antigüedad y de acuerdo con ella el período de vacaciones que les corresponda y la fecha en que deberán disfrutarlo.[92]

CAPITULO V
Salario[93]

Artículo 82.- Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.[94][95]

Artículo 83.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.[96]

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.[97]

Párrafo adicionado DOF 30-11-2012

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Artículo 84.- El salario se integra[98] con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.[99]

Artículo 85.- El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el

importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

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

Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.[100]

Artículo 87.- Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual[101] que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre,[102] equivalente a quince días de salario, por lo menos.

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

Párrafo reformado DOF 31-12-1975

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

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

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

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

CAPITULO VI
Salario mínimo[103]

Artículo 90.- Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo.[104]

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

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

Párrafo adicionado DOF 09-01-1974

Artículo 91.- Los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o más entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas.[105]

Artículo reformado DOF 21-01-1988

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

Artículo reformado DOF 21-01-1988

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

Artículo reformado DOF 21-01-1988

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

Artículo reformado DOF 21-01-1988

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

Artículo reformado DOF 24-12-1974, 21-01-1988

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

Artículo reformado DOF 21-01-1988

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

Párrafo reformado DOF 24-04-1972, 09-01-1974

I. Pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en favor de las personas mencionadas en el artículo 110, fracción V; y[106]

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

Fracción reformada DOF 24-04-1972

III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les

descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder el 20% del salario.

Fracción adicionada DOF 24-04-1972. Reformada DOF 07-01-1982

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.

Fracción adicionada DOF 09-01-1974. Reformada DOF 02-07-1976, 30-11-2012[107]

CAPITULO VII

Normas protectoras y privilegios del salario.[108]

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

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

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

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

Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con	**Artículo 101.- …**

que se pretenda substituir la moneda.	
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.[109] *Párrafo adicionado DOF 30-11-2012*	…
	En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.
	Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden sustituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley.[110]

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

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

Párrafo reformado DOF 09-01-1974

I. La adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción sobre los trabajadores;

II. Los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios

oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado;

III. Las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior; y

IV. En el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda.

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 adicionado DOF 09-01-1974. Reformado DOF 02-07-1976, 30-11-2012

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

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

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

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

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

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

Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes: *Párrafo reformado DOF 09-01-1974*	**Artículo 110.- Los descuentos en los salarios de**

	los trabajadores, están prohibidos salvo en los casos y con los requisitos siguientes:
I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será al que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;	**I. a V. …**
II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del quince por ciento del salario. *Fracción reformada DOF 24-04-1972*	
III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casas habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo, a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta Ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador. *Fracción reformada DOF 24-04-1972, 07-01-1982*	
IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del treinta por ciento del excedente del salario mínimo;	
V. Pago de pensiones alimenticias en favor de acreedores alimentarios, decretado por la autoridad competente. En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios en el centro de trabajo, el patrón deberá informar a la autoridad jurisdiccional competente y los acreedores alimentarios tal circunstancia, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la terminación de la relación laboral; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	

VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.	**VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.** **El trabajador podrá manifestar por escrito su voluntad de que no se le aplique la cuota sindical, en cuyo caso el patrón no podrá descontarla;**
VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Instituto a que se refiere el artículo 103 Bis de esta Ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del veinte por ciento del salario. *Fracción adicionada DOF 09-01-1974. Reformada DOF 30-11-2012*	**VII. …**

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

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

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

Artículo 113.- Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier

otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todos los bienes del patrón.

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

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

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

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

CAPITULO VIII

Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas[111][112]

Artículo 117.- Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.[113]

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

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

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

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

Artículo 121.- El derecho de los trabajadores para formular objeciones a la declaración que presente el patrón a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se ajustará a las normas siguientes:	**Artículo 121.- …**
I. El patrón, dentro de un término de diez días contado a partir de la fecha de la presentación de su declaración anual, entregará a los trabajadores copia de la misma. Los anexos que de conformidad con las disposiciones fiscales debe presentar a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quedarán a disposición de los trabajadores durante el término de treinta días en las oficinas de la empresa y en la propia Secretaría. Los trabajadores no podrán poner en conocimiento de terceras personas los datos contenidos en la declaración y en sus anexos; **II.** Dentro de los treinta días siguientes, el sindicato titular del contrato colectivo o la mayoría de los trabajadores de la empresa, podrá formular ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las observaciones que juzgue convenientes, la que tendrá la obligación de responder por escrito, una vez que concluyan los procedimientos de fiscalización de acuerdo a los plazos que establece el Código Fiscal de la Federación, respecto de cada una de ellas; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **III.** La resolución definitiva dictada por la misma Secretaría no podrá ser recurrida por los trabajadores; y	**I. a III. …**
IV. Dentro de los treinta días siguientes a la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, el patrón dará cumplimiento a la misma independientemente de que la impugne. Si como resultado de la impugnación variara a su favor el sentido de la resolución, los pagos hechos podrán deducirse de las utilidades correspondientes a los trabajadores en el siguiente ejercicio.	**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. *Párrafo adicionado DOF 30-11-2012*	**Lo anterior, a excepción de que el patrón hubiese**

Fracción adicionada DOF 02-07-1976	**obtenido del Tribunal, la suspensión del reparto adicional de utilidades.**

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

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

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

Artículo reformado DOF 02-07-1976

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fracción reformada DOF 09-04-2012

Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes	**Artículo 127.- El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:**
I. Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades; **II.** Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de esté al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo. *Fracción reformada DOF 02-07-1976* **III.** El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario;[114] **IV.** Las madres trabajadoras, durante los períodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo; **IV Bis.** Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades; *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **V.** En la industria de la construcción, después de determinar qué trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la Comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación;	**I. a V. …**
VI. Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades; y	**VI. Los trabajadores del hogar no participarán en el**

	reparto de utilidades, y
VII. Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.	**VII. …**

Artículo 128.- No se harán compensaciones de los años de pérdida con los de ganancia.

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

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

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

TITULO CUARTO
Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones

CAPITULO I
Obligaciones de los patrones

	XXXII. Fijar y difundir en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo el texto fiel de la convocatoria y demás documentos que le solicite el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para el desarrollo del procedimiento de consulta a que hacen referencia los artículos 390 Bis y 390 Ter, y
	XXXIII. Fijar en los lugares de mayor afluencia del centro de trabajo la convocatoria que le solicite el sindicato cuando se consulte a los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión, en términos de los artículos 390 Ter y 400 Bis.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**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; *Fracción reformada DOF 31-12-1974, 30-11-2012* **II.-** Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; **III.-** Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de éste;	**I. a III. …**
IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura;	**IV. Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura, así como cualquier acto u omisión que atente contra su derecho a decidir quién debe representarlos en la negociación colectiva;**
V. Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, impedir su formación o el desarrollo de la actividad sindical, mediante represalias implícitas o explícitas contra los trabajadores; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **VI.-** Hacer o autorizar colectas o suscripciones en los establecimientos y lugares de trabajo; **VII.-** Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes; **VIII.-** Hacer propaganda política o religiosa dentro del establecimiento; **IX.-** Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación;	V. a XVI. …

X. Portar armas en el interior de los establecimientos ubicados dentro de las poblaciones; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **XI.** Presentarse en los establecimientos en estado de embriaguez o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **XII.** Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **XIII.** Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo; *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **XIV.** Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;[115] *Fracción adicionada DOF 30-11-2012. Reformada DOF 22-06-2018* **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,[116] y *Fracción adicionada DOF 30-11-2012. Reformada DOF 22-06-2018* XVI. Dar de baja o terminar la relación laboral de un trabajador que tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en los términos de lo establecido en la legislación especial en la materia. *Fracción adicionada DOF 22-06-2018*	
	XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores, y
	XVIII. Las demás que establezca esta Ley.

CAPITULO II
Obligaciones de los trabajadores

Artículo 134.- Son obligaciones de los trabajadores:

I.- Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables;

II. Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

III.- Desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo;

IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;

VI.- Restituir al patrón los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que les haya dado para el trabajo, no siendo responsables por el deterioro que origine el uso de estos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito, fuerza mayor, o por mala calidad o defectuosa construcción;

VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;

VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;

IX.- Integrar los organismos que establece esta Ley;

X.- Someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable;

XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;

XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones; y

XIII. Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que desempeñen, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la empresa.

Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:

I. Ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe;

II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón;

III. Substraer de la empresa o establecimiento útiles de trabajo o materia prima o elaborada;

IV. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez;

V. Presentarse al trabajo bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

VI. Portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo, salvo que la naturaleza de éste lo exija. Se exceptúan de esta disposición las punzantes y punzo-cortantes que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo;

VII. Suspender las labores sin autorización del patrón;

VIII. Hacer colectas en el establecimiento o lugar de trabajo;

IX. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrón, para objeto distinto de aquél a que están destinados;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

X. Hacer cualquier clase de propaganda en las horas de trabajo, dentro del establecimiento; y

Fracción reformada DOF 30-11-2012

XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Fracción adicionada DOF 30-11-2012

CAPITULO III
Habitaciones para los trabajadores

Artículo 136.- Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Artículo reformado DOF 24-04-1972, 07-01-1982

Artículo 137.- El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Artículo reformado DOF 24-04-1972

Artículo 138.- Los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones.

Artículo reformado DOF 24-04-1972

Artículo 139.- La ley que cree dicho organismo regulará los procedimientos y formas conforme a los cuales los trabajadores podrán adquirir en propiedad habitaciones y obtener los créditos a que se refiere el artículo 137.

Artículo reformado DOF 24-04-1972

Artículo 140.- El organismo a que se refieren los artículos 138 y 139, tendrá a su cargo la coordinación y el financiamiento de los programas de construcción de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores.

Artículo reformado DOF 24-04-1972

Artículo 141.- Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda son gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores que se sujetarán a las bases siguientes:

I. En los casos de incapacidad total permanente, de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más; de invalidez definitiva, en los términos de la Ley del Seguro Social; de jubilación; o de muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos, a él o sus beneficiarios, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos, en los términos de la Ley, a que se refiere el artículo 139;

En caso de que el trabajador tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, se procederá de la misma forma observando lo establecido en la legislación especial en la materia.

Párrafo adicionado DOF 22-06-2018

Fracción reformada DOF 13-01-1986

II. Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con 50 o más años de edad, tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubieren hecho a su favor, en los términos de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

III. En caso de que el trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, las cantidades a que tuviere derecho en los términos de las fracciones anteriores, se aplicarán a la amortización del crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o de muerte, en los términos del artículo 145 si después de

hacer la aplicación de dichas cantidades a la amortización del crédito quedare saldo a favor del trabajador se le entregará a éste el monto correspondiente.

En caso de que el trabajador tenga la calidad de persona desaparecida y cuente con Declaración Especial de Ausencia, en términos de la legislación especial en la materia, el pago del crédito solicitado deberá ser suspendido hasta en tanto no se haya localizado con o sin vida.

Párrafo adicionado DOF 22-06-2018

Para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales bastará que la solicitud por escrito se acompañe con las pruebas pertinentes.

Artículo reformado DOF 24-04-1972, 07-01-1982, 30-12-1983

Artículo 142.- Cuando una empresa se componga de varios establecimientos, la obligación a que se refiere el Artículo 136 de esta ley se extiende a cada uno de ellos y a la empresa en su conjunto.

Artículo reformado DOF 24-04-1972

Artículo 143.- Para los efectos de este Capítulo el salario a que se refiere el artículo 136 se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios; no se tomarán en cuenta dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

a) Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;

b) El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanaria o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;

c) Las aportaciones al Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y las participaciones en las utilidades de las empresas;

d) La alimentación y la habitación cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;

e) Los premios por asistencia;

f) Los pagos por tiempo extraordinario, salvo cuando este tipo de servicios esté pactado en forma de tiempo fijo;

g) Las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social a cargo del trabajador que cubran las empresas.

Artículo reformado DOF 24-04-1972, 07-01-1982

Artículo 144.- Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente a diez veces el salario mínimo general del área geográfica de aplicación que corresponda.

Artículo reformado DOF 24-04-1972, 21-01-1988

Artículo 145.- Los créditos que se otorguen por el organismo que administre el Fondo Nacional de la Vivienda, estarán cubiertos por un seguro, para los casos de incapacidad total permanente o de muerte, que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones, gravámenes o limitaciones de dominio a favor del citado organismo, derivadas de esos créditos.

Para tales efectos, se entenderá por incapacidad total permanente la pérdida de facultades o aptitudes de una persona, que la imposibiliten para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida, cualquiera que sea la naturaleza del riesgo que la haya producido.

Tratándose de los casos de incapacidad parcial permanente, cuando ésta sea del 50% o más, o invalidez definitiva, se liberará al trabajador acreditado del adeudo, los gravámenes o limitaciones de dominio a favor del Instituto, siempre y cuando no sea sujeto de una nueva relación de trabajo por un período mínimo de dos años, lapso durante el cual gozará de una prórroga sin causa de intereses, para el pago de su crédito. La existencia de cualquiera de estos supuestos deberá comprobarse ante el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, dentro del mes siguiente a la fecha en que se determinen.

Artículo reformado DOF 24-04-1972, 13-01-1986

Artículo 146.- Los patrones no estarán obligados	**Artículo 146.- Los patrones no estarán obligados**

a pagar las aportaciones a que se refiere el Artículo 136 de esta ley por lo que toca a los trabajadores domésticos. *Artículo reformado DOF 24-04-1972*	**a pagar las aportaciones a que se refiere el Artículo 136 de esta ley por lo que toca a los trabajadores del hogar.**

Artículo 147.- El Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen del organismo que se constituya para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las modalidades y fechas en que incorporarán al régimen establecido por este capítulo:

I. Los deportistas profesionales y

II. Los trabajadores a domicilio.

Artículo reformado DOF 24-04-1972

Artículo 148.- El Ejecutivo Federal podrá establecer modalidades para facilitar la aportación de las empresas que tengan un capital o un ingreso inferior a los mínimos que el propio Ejecutivo determine. Estas resoluciones podrán revisarse total o parcialmente cuando a su juicio existan circunstancias que lo justifiquen.

Artículo reformado DOF 24-04-1972

Artículo 149.- El organismo que se cree para administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda, determinará las sumas que se asignarán al financiamiento de programas de casas habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores y los que se aplicarán para la adquisición, construcción, reparación o mejoras de dichas casas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.

Al efectuar la aplicación de recursos, se distribuirán equitativamente entre las distintas regiones y localidades del país, así como entre las diversas empresas o grupos de trabajadores.

Para el otorgamiento individual de los créditos se procederá en caso necesario conforme a un sistema de sorteos, en los términos que establezca la ley a que se refiere el artículo 139.

Artículo reformado DOF 24-04-1972

Artículo 150.- Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato o arrendamiento no están exentas de contribuir al Fondo Nacional de la Vivienda, en los términos del artículo 136. Tampoco quedarán exentas de esta aportación respecto de aquellos trabajadores que hayan sido favorecidos por créditos del fondo.

Artículo reformado DOF 24-04-1972

Artículo 151.- Cuando las habitaciones se den en arrendamiento a los trabajadores, la renta no podrá exceder del medio por ciento mensual del valor catastral de la finca y se observarán las normas siguientes:

I. Las empresas están obligadas a mantenerlas en condiciones de habitabilidad y a hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes:

II. Los trabajadores tienen las obligaciones siguientes:

a). Pagar las rentas.

b). Cuidar de la habitación como si fuera propia.

c). Poner en conocimiento de la empresa los defectos o deterioros que observen.

d). Desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un término de cuarenta y cinco días y

III. Está prohibido a los trabajadores:

a). Usar la habitación para fines distintos de los señalados en este capítulo.

b). Subarrendar las habitaciones.

Artículo reformado DOF 24-04-1972

Artículo 152.- Los trabajadores tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven del incumplimiento de las obligaciones impuestas en este capítulo.	**Artículo 152.- Los trabajadores tendrán derecho a ejercitar ante el Tribunal las acciones individuales y colectivas que deriven del incumplimiento de las obligaciones impuestas en este capítulo.**

Artículo 153.- Las empresas tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las	**Artículo 153.- Las empresas tendrán derecho a ejercitar ante el Tribunal, las acciones que les**

acciones que les correspondan en contra de los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones que les impone este capítulo.	**correspondan en contra de los trabajadores por incumplimiento de las obligaciones que les impone este capítulo.**

Capítulo III BIS
De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores[117],[118]

Capítulo adicionado DOF 28-04-1978. Denominación reformada DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-11-2012

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.	**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 Concertación y 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:	**El Comité Nacional de Concertación y Productividad se reunirá por lo menos cada dos meses y tendrá las facultades que enseguida se enumeran:**
I. Realizar el diagnóstico nacional e internacional de los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad en cada sector y rama de la producción, impulsar la capacitación y el adiestramiento, 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;	**I. a XI. …**

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 adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-12-1983, 30-11-2012*	**XII. Emitir opinión respecto del desempeño en los procedimientos de conciliación y proponer metodologías que impulsen su eficacia y reduzcan la conflictividad laboral, con el fin de contribuir al fortalecimiento de los mecanismos alternativos;**
	XIII. Realizar diagnósticos sobre el desempeño de los trámites de registro y legitimación sindical, y sugerir cursos de acción que brinden mayor certeza, transparencia y confiabilidad de las actuaciones de la autoridad registral en materia de acreditación de representatividad sindical;
	XIV. Realizar diagnósticos respecto de los procedimientos de

	legitimación y depósito de contratos colectivos de trabajo y su impacto en la productividad de las empresas; asimismo, emitir propuestas para promover la negociación colectiva;
	XV. Promover el diálogo social y productivo, y
	XVI. Las demás que se establezcan en esta y otras disposiciones normativas.
	Las recomendaciones que emita el Comité serán tomadas en cuenta en el diseño de las políticas públicas, en el ámbito que corresponda, y serán dadas a conocer públicamente.

Artículo 153-L. El Titular del Ejecutivo Federal fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de la Comisión Nacional de 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 adicionado DOF 28-04-1978.* *Reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 153-L. El Titular del Ejecutivo Federal fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de la Comisión Nacional de Concertación y Productividad, así como las relativas a su organización y funcionamiento. Sujetándose a los principios de representatividad e inclusión en su integración.** **En la toma de decisiones de la Comisión Nacional de Concertación y Productividad se privilegiará el consenso.**

Artículo 153-M.- En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan

ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Artículo adicionado DOF 28-04-1978

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 adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 153-N.- Para su funcionamiento la Comisión Nacional de Concertación y Productividad establecerá subcomisiones sectoriales, por rama de actividad, estatales, regionales y las conducentes para cumplir con sus facultades.**

Artículo 153-O. (Se deroga).

Artículo adicionado DOF 28-04-1978. Derogado DOF 30-11-2012

Artículo 153-P. (Se deroga).

Artículo adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-12-1983. Derogado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-12-1983, 30-11-2012*	**Artículo 153-Q.- A nivel de las entidades federativas se establecerán Comisiones Estatales de Concertación y Productividad.** **Será aplicable a las Comisiones Estatales de Concertación y Productividad, en el ámbito de las entidades federativas, lo establecido en los artículos 153-I, 153-J, 153-K, 153-L, 153-N y demás relativos.**

Artículo 153-R. (Se deroga).

Artículo adicionado DOF 28-04-1978. Derogado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-11-2012

Artículo 153-T.- Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autentificadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

Artículo adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-12-1983

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 adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-12-1983. Fe de erratas DOF 13-04-1984. Reformado DOF 30-11-2012

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.

Párrafo reformado DOF 30-11-2012

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Párrafo reformado DOF 30-12-1983

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Reforma DOF 30-11-2012: Derogó del artículo el entonces párrafo cuarto

Artículo adicionado DOF 28-04-1978

Artículo 153-W.- Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

Artículo adicionado DOF 28-04-1978

Artículo 153-X.- Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo. *Artículo adicionado DOF 28-04-1978*	**Artículo 153-X.- Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante los Tribunales las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este capítulo.**

CAPITULO IV
Derechos de preferencia, antigüedad y ascenso

Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una

familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Párrafo reformado DOF 30-11-2012

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida.

Artículo reformado DOF 31-12-1974, 02-07-1976

Artículo 155.- Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud.

Artículo reformado DOF 31-12-1974

Artículo 156.- De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa.

Artículo reformado DOF 02-07-1976

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 reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 157.- El incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículos 154 y 156 da derecho al trabajador para solicitar ante el Tribunal, a su elección, que se le otorgue el puesto correspondiente o se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Tendrá además derecho a que se le paguen los salarios e intereses, en su caso, a que se refiere el párrafo segundo del artículo 48.**

Artículo 158.- Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.	**Artículo 158.- …**
Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.	**Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución ante el Tribunal.**

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.[119]

Artículo reformado DOF 31-12-1974, 28-04-1978, 30-11-2012

Artículo 160.- Cuando se trate de vacantes menores de treinta días, se estará a lo dispuesto en el párrafo primero del artículo anterior.

Artículo 161.- Cuando la relación de trabajo haya tenido una duración de más de veinte años, el patrón sólo podrá rescindirla por alguna de las causas señaladas en el artículo 47, que sea particularmente grave o que haga imposible su continuación, pero se le impondrá al trabajador la corrección disciplinaria que corresponda, respetando los derechos que deriven de su antigüedad.

La repetición de la falta o la comisión de otra u otras, que constituyan una causa legal de rescisión, deja sin efecto la disposición anterior.

Artículo 162.- Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad, de conformidad con las normas siguientes:

I. La prima de antigüedad consistirá en el importe de doce días de salario, por cada año de servicios;

II. Para determinar el monto del salario, se estará a lo dispuesto en los artículos 485 y 486;[120]

III. La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido quince años de servicios, por lo menos. Asimismo se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados de su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido;[121]

IV. Para el pago de la prima en los casos de retiro voluntario de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:[122]

a) Si el número de trabajadores que se retire dentro del término de un año no excede del diez por ciento del total de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de los de una categoría determinada, el pago se hará en el momento del retiro.

b) Si el número de trabajadores que se retire excede del diez por ciento, se pagará a los que primeramente se retiren y podrá diferirse para el año siguiente el pago a los trabajadores que excedan de dicho porcentaje.

c) Si el retiro se efectúa al mismo tiempo por un número de trabajadores mayor del porcentaje mencionado, se cubrirá la prima a los que tengan mayor antigüedad y podrá diferirse para el año siguiente el pago de la que corresponda a los restantes trabajadores;

Fe de erratas al inciso DOF 05-06-1970

V. En caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a las personas mencionadas en el

artículo 501; y

VI. La prima de antigüedad a que se refiere este artículo se cubrirá a los trabajadores o a sus beneficiarios, independientemente de cualquier otra prestación que les corresponda.

CAPITULO V
Invenciones de los trabajadores

Artículo 163.- La atribución de los derechos al nombre y a la propiedad y explotación de las invenciones realizadas en la empresa, se regirá por las normas siguientes:	**Artículo 163.- …**
I. El inventor tendrá derecho a que su nombre figure como autor de la invención; *Fe de erratas a la fracción DOF 30-04-1970*	**I. …**
II. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando la importancia de la invención y los beneficios que puedan reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor; y *Fe de erratas a la fracción DOF 30-04-1970*	**II. Cuando el trabajador se dedique a trabajos de investigación o de perfeccionamiento de los procedimientos utilizados en la empresa, por cuenta de ésta la propiedad de la invención y el derecho a la explotación de la patente corresponderán al patrón. El inventor, independientemente del salario que hubiese percibido, tendrá derecho a una compensación complementaria, que se fijará por convenio de las partes o por el Tribunal cuando la importancia de la invención y los beneficios que puedan reportar al patrón no guarden proporción con el salario percibido por el inventor, y**
III. En cualquier otro caso, la propiedad de la invención corresponderá a la persona o personas que la realizaron, pero el patrón tendrá un derecho preferente, en igualdad de circunstancias, al uso exclusivo o a la adquisición de la invención y de las correspondientes patentes.	**III. …**

TITULO QUINTO
Trabajo de las Mujeres

Denominación del Título reformada DOF 31-12-1974

Reforma DOF 31-12-1974: Suprimió de este Título los entonces Capítulos I "Trabajo de las Mujeres" y II "Trabajo de los Menores"

Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.[123]	**Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.**

Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.[124]

Artículo 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo reformado DOF 31-12-1974

Artículo 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

Párrafo reformado DOF 31-12-1974

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

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.[125]

Artículo derogado DOF 31-12-1974. Adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 169.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 31-12-1974

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;

Fracción reformada DOF 31-12-1974. Fe de erratas DOF 09-01-1975

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto.[126] 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.[127]

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.

Fracción reformada DOF 30-11-2012

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;[128]

Fracción adicionada DOF 30-11-2012

III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;

IV. En el 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;[129]

Fracción reformada DOF 30-11-2012

V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

VI. A regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y

VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Artículo 170 Bis.- Los padres o madres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos. [130]

Artículo reformad0 DOF 04-06-2019

Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.[131]

TITULO QUINTO BIS
Trabajo de los Menores[132]

Título adicionado DOF 31-12-1974

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.[133]

Artículo reformado DOF 30-11-2012

Artículo 174. Los mayores de quince y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.[134]

Artículo reformado DOF 30-11-2012, 12-06-2015

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

Párrafo reformado DOF 12-06-2015

I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;

II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio;

III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y

IV. En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores, en términos de lo previsto en el artículo 176 de esta Ley.

Fracción reformada DOF 12-06-2015

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

Párrafo reformado DOF 12-06-2015

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

Párrafo reformado DOF 12-06-2015

Artículo reformado DOF 30-11-2012

Artículo 175 Bis. Para los efectos de este capítulo, no se considerará trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen los menores de quince años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, cuando se sujeten a las siguientes reglas:

Párrafo reformado DOF 12-06-2015

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

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

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

Inciso reformado DOF 12-06-2015

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

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 que impliquen:	**Artículo 176.- Para los efectos del trabajo de los menores, además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán, como labores peligrosas o insalubres, las que impliquen:**
I. Exposición a: **1.** Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales. **2.** Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral. **3.** Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas. **4.** Fauna peligrosa o flora nociva. **II.** Labores: **1.** Nocturnas industriales o el trabajo después de las veintidós horas. **2.** De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros. **3.** En altura o espacios confinados. **4.** En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores. **5.** De soldadura y corte. **6.** En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación. **7.** En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias). **8.** Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca. **9.** Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear. **10.** Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.	**I. a VII. …**

11. Productivas de la industria tabacalera. **12.** Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas. **13.** En obras de construcción. **14.** Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores. **15.** Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas. **16.** Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas. **17.** En buques. **18.** En minas. **19.** Submarinas y subterráneas. **20.** Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo. **III.** Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema musculo-esquelético. **IV.** Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas. **V.** Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves. **VI.** Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico. **VII.** Uso de herramientas manuales punzo cortantes.	
Las actividades previstas en este artículo, para los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis años de edad, se sujetarán a los términos y condiciones consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte. *Artículo reformado DOF 30-11-2012, 12-06-2015*	**…**

Artículo 177.- La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos

de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciocho años, en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Artículo reformado DOF 12-06-2015

Artículo 179. Los menores de dieciocho años, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Artículo reformado DOF 12-06-2015

Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciocho años, están obligados a:

Párrafo reformado DOF 12-06-2015

I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar y tener a disposición de la autoridad competente, registros y documentación comprobatoria, en donde se indique el nombre y apellidos, la fecha de nacimiento o la edad de los menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo; así mismo, dichos registros deberán incluir la información correspondiente de aquéllos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas.

Fracción reformada DOF 12-06-2015

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

Fracción reformada DOF 28-04-1978

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y,

Fracción adicionada DOF 28-04-1978

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

Fracción reformada y recorrida DOF 28-04-1978[135]

TITULO SEXTO
Trabajos Especiales

CAPITULO I
Disposiciones generales

Artículo 181.- Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.

CAPITULO II
Trabajadores de confianza

Artículo 182.- Las condiciones de trabajo de los trabajadores de confianza serán proporcionadas a la naturaleza e importancia de los servicios que presten y no podrán ser inferiores a las que rijan para trabajos semejantes dentro de la empresa o establecimiento.

Artículo 183.- Los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga, ni podrán ser representantes de los trabajadores en los organismos que se integren de conformidad con las disposiciones de esta Ley.	**Artículo 183. …** **Dichos trabajadores de confianza tampoco podrán participar en las pruebas de recuento dentro de los conflictos de titularidad del contrato colectivo de trabajo ni intervenir en las consultas para la firma o revisión de contratos colectivos de trabajo a que hace referencia el artículo 390 Ter, fracción II, de esta Ley.**

Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los

trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Artículo 185.- El patrón podrá rescindir la relación de trabajo si existe un motivo razonable de pérdida de la confianza, aun cuando no coincida con las causas justificadas de rescisión a que se refiere el artículo 47.

El trabajador de confianza podrá ejercitar las acciones a que se refiere el capítulo IV del Título Segundo de esta Ley.

Artículo 186.- En el caso a que se refiere el artículo anterior, si el trabajador de confianza hubiese sido promovido en un puesto de planta, volverá a él, salvo que exista causa justificada para su separación.

CAPITULO III
Trabajadores de los buques

Artículo 187.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores de los buques, comprendiéndose dentro de esta denominación cualquier clase de barco o embarcación que ostente bandera mexicana.

Artículo 188.- Están sujetos a las disposiciones de este capítulo, los capitanes y oficiales de cubierta y máquinas, los sobrecargos y contadores, los radiotelegrafistas, contramaestres, dragadores, marineros y personal de cámara y cocina, los que sean considerados como trabajadores por las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, y en general, todas las personas que desempeñen a bordo algún trabajo por cuenta del armador, naviero o fletador.

Artículo 189.- Los trabajadores de los buques deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento que no adquieran otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

Artículo reformado DOF 23-01-1998

Artículo 190.- Los capitanes, entendiéndose como tales a quienes ejercen el mando directo de un buque, tienen con respecto a los demás trabajadores la calidad de representantes del patrón.

Artículo 191. Queda prohibido el trabajo a que se refiere este capítulo a los menores de dieciséis años y el de los menores de dieciocho en calidad de pañoleros o fogoneros.

Artículo reformado DOF 12-06-2015

Artículo 192.- No se considera relación de trabajo el convenio que celebre a bordo el capitán de un buque con personas que se hayan introducido a él y que tengan por objeto devengar, con servicios personales, el importe del pasaje, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente.

Tampoco se considerará relación de trabajo el convenio celebrado en los términos del párrafo anterior, con los mexicanos que deban repatriarse, a solicitud del Cónsul respectivo.

Artículo 193.- Las personas que presten sus servicios a bordo exclusivamente por el tiempo en que el buque se encuentre en puerto, quedan sujetas a las disposiciones del presente capítulo en lo que sean aplicables.

Cuando los buques se hagan a la mar sin que hayan podido desembarcar las personas a que se refiere el párrafo anterior, serán considerados trabajadores hasta que se restituyan a su lugar de origen, y tendrán los derechos y obligaciones que se consignan en este capítulo.

Artículo 194.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Un ejemplar quedará en poder de cada parte, otro se remitirá a la Capitanía del Puerto o al Cónsul mexicano más cercano, y el cuarto a la Inspección del Trabajo del lugar donde se estipularon.

Artículo 195.- El escrito a que se refiere el artículo anterior contendrá:

I. Lugar y fecha de su celebración;

II. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, y domicilio del trabajador y del patrón;

III. Mención del buque o buques a bordo de los cuales se prestarán los servicios;

IV. Si se celebra por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por viaje o viajes;

V. El servicio que deba prestarse, especificándolo con la mayor precisión;

VI. La distribución de las horas de jornada;

VII. El monto de los salarios;

VIII. El alojamiento y los alimentos que se suministrarán al trabajador;

IX. El período anual de vacaciones;

X. Los derechos y obligaciones del trabajador;

XI. El porcentaje que percibirán los trabajadores cuando se trate de dar salvamento a otro buque; y

XII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 196.- La relación de trabajo por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta concluir la descarga del buque o el desembarque de pasajeros en el puerto que se convenga.

Si es por tiempo determinado o indeterminado se fijará el puerto al que deba ser restituido el trabajador, y a falta de ello, se tendrá por señalado el del lugar donde se le tomó.

Artículo 197.- Para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos en buques extranjeros se observará lo dispuesto en el artículo 28.

Artículo 198.- Cuando el buque se encuentre en el mar y la naturaleza del trabajo no permita el descanso semanal, se aplicará lo dispuesto en el artículo 73.

Artículo 199.- Los trabajadores tienen derecho a un período mínimo de doce días laborables de vacaciones anuales pagadas, que se aumentará en dos días laborables, hasta llegar a veinticuatro, por cada año subsecuente de servicios. Con posterioridad se aumentará el período de vacaciones en dos días por cada cinco años de servicios.

Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pudiendo fraccionarse cuando lo exija la continuidad del trabajo.

Artículo 200.- No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si se presta en buques de diversas categorías.

Artículo 201.- A elección de los trabajadores, los salarios podrán pagarse en el equivalente en moneda extranjera, al tipo oficial de cambio que rija en la fecha en que se cobren, cuando el buque se encuentre en puerto extranjero.

Artículo 202.- Los trabajadores por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de salarios en caso de prolongación o retardo del mismo.

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

Artículo 203.- Los salarios y las indemnizaciones de los trabajadores disfrutan de la preferencia consignada en el artículo 113, sobre el buque, sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes. A este efecto, el propietario del buque es solidariamente responsable con el patrón por los salarios e indemnizaciones de los trabajadores. Cuando concurran créditos de trabajo procedentes de diferentes viajes, tendrán preferencia los del último.

Artículo 204.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar abordo alojamientos cómodos e higiénicos;

II. Proporcionar alimentación sana, abundante y nutritiva a los trabajadores de buques dedicados al servicio de altura y cabotaje y de dragado;

III. Proporcionar alojamiento y alimentos cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y sus condiciones no permitan la permanencia a bordo. Esta misma obligación subsistirá en puerto nacional cuando no sea el del lugar donde se tomó al trabajador. La habitación y los alimentos se proporcionarán sin costo para el trabajador;

IV. Pagar los costos de la situación de fondos a los familiares de los trabajadores, cuando el buque se encuentre en el extranjero;

V. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida en la fecha y hora fijadas;

VI. Permitir a los trabajadores que falten a sus labores para desempeñar comisiones del Estado o de su sindicato, en las mismas condiciones a que se refiere la fracción anterior;

VII. Proporcionar la alimentación y alojamiento, tratamiento médico y medicamentos y otros medios terapéuticos, en los casos de enfermedades, cualquiera que sea su naturaleza;

VIII. Llevar a bordo el personal y material de curación que establezcan las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua;

IX. Repatriar o trasladar al lugar convenido a los trabajadores, salvo los casos de separación por causas no imputables al patrón; y

X. Informar a la Capitanía del Puerto correspondiente, dentro de las veinticuatro horas de haber sido declarado a libre plática, de los accidentes de trabajo ocurridos abordo. Si el buque llega a puerto extranjero, el informe se rendirá al Cónsul mexicano o en su defecto, al capitán del primer puerto nacional que toque.

Artículo 205.- Los trabajadores están especialmente obligados a respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos del mar, las que se efectuarán en los términos que determinen las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua. Los capitanes y oficiales obrarán, en estos casos, como representantes de la autoridad y no como representantes de los patrones.

Artículo 206.- Queda prohibido en los expendios de a bordo proporcionar, sin permiso del capitán, bebidas embriagantes a los trabajadores, así como que éstos introduzcan a los buques tales efectos.

Queda igualmente prohibido a los trabajadores introducir drogas y enervantes, salvo lo dispuesto en el artículo 208, fracción III.

Artículo 207.- El amarre temporal de un buque que, autorizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, no da por terminadas las relaciones de trabajo, sólo suspende sus efectos hasta que el buque vuelva al servicio.	**Artículo 207.- El amarre temporal de un buque que, autorizado por el Tribunal, no da por terminadas las relaciones de trabajo, sólo suspende sus efectos hasta que el buque vuelva al servicio.**
Las reparaciones a los buques no se considerarán como amarre temporal.	**…**

Artículo 208.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La falta de asistencia del trabajador a bordo a la hora convenida para la salida o que presentándose, desembarque y no haga el viaje;

II. Encontrarse el trabajador en estado de embriaguez en horas de servicio mientras el buque esté en puerto, al salir el buque o durante la navegación;

III. Usar narcóticos o drogas enervantes durante su permanencia a bordo, sin prescripción médica.

Al subir a bordo, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico;

IV. La insubordinación y la desobediencia a las órdenes del capitán del buque en su carácter de autoridad;

V. La cancelación o la revocación definitiva de los certificados de aptitud o de las libretas de mar exigidos por las leyes y reglamentos;

VI. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías en el desempeño de sus servicios; y

VII. La ejecución, en el desempeño del trabajo por parte del trabajador, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los demás trabajadores, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros.

Artículo 209.- La terminación de las relaciones de trabajo de los trabajadores se sujetará a las normas siguientes:

I. Cuando falten diez días o menos para su vencimiento y se pretenda hacer un nuevo viaje que exceda en duración a este término, podrán los trabajadores pedir la terminación de las relaciones de trabajo, dando aviso con tres días de anticipación al de la salida del buque;

II. Las relaciones de trabajo no pueden darse por terminadas cuando el buque esté en el mar o cuando estando en puerto se intente la terminación

dentro de las veinticuatro horas anteriores a su salida, a menos que en este último caso se cambie el destino final del buque;

III. Tampoco pueden darse por terminadas las relaciones de trabajo cuando el buque esté en el extranjero, en lugares despoblados o en puerto, siempre que en este último caso se exponga al buque a cualquier riesgo por mal tiempo u otras circunstancias;

IV. Cuando las relaciones de trabajo sean por tiempo indeterminado, el trabajador deberá dar aviso al armador, naviero o fletador con setenta y dos horas de anticipación;

V. Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, quedando obligado el armador, naviero o fletador, a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 436; y

VI. El cambio de nacionalidad de un buque mexicano es causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador, naviero o fletador, queda obligado a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios y prestaciones a que se refiere el párrafo primero de la fracción anterior. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquéllos un trabajo de la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio, tendrán derecho los trabajadores a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50.

Artículo 210.- En los casos de la fracción V del artículo anterior, si los trabajadores convienen en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, se les pagarán sus salarios por los días que trabajen. Si el valor de los	**Artículo 210.- En los casos de la fracción V del artículo anterior, si los trabajadores convienen en efectuar trabajos encaminados a la recuperación de los restos del buque o de la carga, se les pagarán sus salarios por los días que trabajen. Si el valor de**

objetos salvados excede del importe de los salarios, tendrán derecho los trabajadores a una bonificación adicional, en proporción a los esfuerzos desarrollados y a los peligros arrostrados para el salvamento, la que se fijará por acuerdo de las partes o por decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que oirá previamente el parecer de la autoridad marítima.	**los objetos salvados excede del importe de los salarios, tendrán derecho los trabajadores a una bonificación adicional, en proporción a los esfuerzos desarrollados y a los peligros arrostrados para el salvamento, la que se fijará por acuerdo de las partes o por decisión del Tribunal, que oirá previamente el parecer de la autoridad marítima.**

Artículo 211.- El Reglamento Interior de Trabajo, depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá registrarse en la Capitanía de Puerto.	**Artículo 211.- El Reglamento Interior de Trabajo, depositado ante la Autoridad Registral prevista en esta Ley, deberá registrarse en la Capitanía de Puerto.**
Las violaciones al reglamento se denunciarán al Inspector del Trabajo, quien, previa averiguación, las pondrá en conocimiento de la autoridad del trabajo, juntamente con la opinión del Capitán de Puerto.	**…**

Artículo 212.- Corresponde a la Inspección del Trabajo vigilar el cumplimiento de las leyes y demás normas de trabajo, atendiendo a las leyes y disposiciones sobre comunicaciones por agua, cuando los buques estén en puerto.

Artículo 213.- En el tráfico interior o fluvial regirán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

I. Si la descarga dura más de veinticuatro horas en el punto en que termina la relación de trabajo, se considerará concluida ésta al expirar ese plazo, contado desde el momento en que fondee o atraque el buque;

II. La alimentación de los trabajadores por cuenta de los patrones es obligatoria, aun cuando no se estipule en los contratos, si a bordo se proporciona a los pasajeros; y en todo caso, cuando se trate de buques que naveguen por seis horas o más, o que navegando menos de ese tiempo, suspendan la navegación en lugares despoblados en los que sea imposible a los trabajadores proveerse de alimentos;

III. La permanencia obligada a bordo se considera como tiempo de trabajo, a menos que el período de descanso sea de cuatro horas o más, que exista

para el trabajador la imposibilidad material de abandonar el buque o que el abandono carezca de objeto por tratarse de lugares despoblados; y

IV. El descanso semanal será forzosamente en tierra.

Artículo 214.- El Ejecutivo Federal determinará la forma de sostener y mejorar los servicios de la Casa del Marino y fijará las aportaciones de los patrones.

CAPITULO IV
Trabajo de las tripulaciones aeronáuticas

Artículo 215.- Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de las tripulaciones de las aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana. Tienen como finalidad, además de la prevista en el artículo 2o, garantizar la seguridad de las operaciones aeronáuticas, y son irrenunciables en la medida en que correspondan a este propósito.

Artículo 216.- Los tripulantes deben tener la calidad de mexicanos por nacimiento que no adquieran otra nacionalidad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

Artículo reformado DOF 23-01-1998

Artículo 217.- Las relaciones de trabajo a que se refiere este capítulo se regirán por las leyes mexicanas, independientemente del lugar en donde vayan a prestarse los servicios.

Artículo 218.- Deberán considerarse miembros de las tripulaciones aeronáuticas, de acuerdo con las disposiciones legales y técnicas correspondientes:

I. El piloto al mando de la aeronave (Comandante o Capitán);

II. Los oficiales que desarrollen labores análogas;

III. El navegante; y

IV. Los sobrecargos.

Artículo 219.- Serán considerados representantes del patrón, por la naturaleza de las funciones que desempeñan, los gerentes de operación o

superintendentes de vuelos, jefes de adiestramiento, jefes de pilotos, pilotos instructores o asesores, y cualesquiera otros funcionarios que aun cuando tengan diversas denominaciones de cargos, realicen funciones análogas a las anteriores.

Los titulares de las categorías citadas serán designados por el patrón y podrán figurar como pilotos al mando, sin perjuicio de los derechos correspondientes de los pilotos de planta, siempre y cuando reúnan los requisitos que la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos, consignen al respecto.

Fe de erratas al párrafo DOF 30-04-1970

Artículo 220.- El piloto al mando de una aeronave es responsable de la conducción y seguridad de la misma durante el tiempo efectivo de vuelo, y tiene a su cargo la dirección, el cuidado, el orden y la seguridad de la tripulación, de los pasajeros, del equipaje y de la carga y correo que aquélla transporte. Las responsabilidades y atribuciones que confiere a los comandantes la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos, no podrán ser reducidas ni modificadas por el ejercicio de los derechos y obligaciones que les corresponden conforme a las normas de trabajo.

Artículo 221.- Para la determinación de las jornadas de trabajo, se considerarán las tablas de salida y puesta del sol, con relación al lugar más cercano al en que se encuentre la aeronave en vuelo.

Artículo 222.- Por tiempo efectivo de vuelo se entiende el comprendido desde que una aeronave comienza a moverse por su propio impulso, o es remolcada para tomar posición de despegue, hasta que se detiene al terminar el vuelo.

Artículo 223.- El tiempo total de servicios que deben prestar los tripulantes, considerado el equipo que se utilice, se fijará en el contrato de trabajo y comprenderá solamente el tiempo efectivo de vuelo, el de ruta y el de servicios de reserva, sin que pueda exceder de ciento ochenta horas mensuales.

Artículo 224.- El tiempo efectivo de vuelo que mensualmente podrán trabajar los tripulantes se fijará en los contratos de trabajo, tomando en consideración las características del equipo que se utilice, sin que pueda exceder de noventa horas.

Artículo 225.- El tiempo efectivo de vuelo de los tripulantes no excederá de ocho horas en la jornada diurna, de siete en la nocturna y de siete y media en la mixta, salvo que se les conceda un período de descanso horizontal, antes de cumplir o al cumplir dichas jornadas, igual al tiempo volado. El tiempo excedente al señalado será extraordinario.

Artículo 226.- Las jornadas de los tripulantes se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar a cualquiera hora del día o de la noche.

Artículo 227.- Cuando las necesidades del servicio o las características de las rutas en operación lo requieran, el tiempo total de servicios de los tripulantes será repartido en forma convencional durante la jornada correspondiente.

Artículo 228.- Los tripulantes no podrán interrumpir un servicio de vuelo durante su trayecto, por vencimiento de la jornada de trabajo. En caso de que alcancen el límite de su jornada durante el vuelo o en un aeropuerto que no sea el de destino final, tendrán la obligación de terminarlo si no requiere más de tres horas. Si requiere mayor tiempo, serán relevados o suspenderán el vuelo en el aeropuerto más próximo del trayecto.

Fe de erratas al artículo DOF 30-04-1970

Artículo 229.- Cuando se use equipo a reacción podrá reducirse la duración del tiempo total de servicios señalado en este capítulo.

Fe de erratas al artículo DOF 05-06-1970

Artículo 230.- Cuando por necesidades del servicio los tripulantes excedan su tiempo total de servicios, percibirán por cada hora extra un ciento por ciento más del salario correspondiente. El tiempo excedente, calculado y pagado en los términos de este artículo, no será objeto de nuevo pago.

Artículo 231.- Las tripulaciones están obligadas a prolongar su jornada de trabajo en los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento. Las horas excedentes se retribuirán en la forma prevista en el párrafo primero del artículo 67.

Artículo 232.- Los Tripulantes que presten servicios en los días de descanso obligatorio tendrán derecho a la retribución consignada en el artículo 75. Se exceptúan los casos de terminación de un servicio que no exceda de la primera hora y media de dichos días, en los que únicamente percibirán el importe de un día de salario adicional.

Para los efectos de este artículo, los días se iniciarán a las cero horas y terminarán a las veinticuatro, tiempo oficial del lugar de la base de residencia.

Artículo 233.- Los tripulantes tienen derecho a un período anual de vacaciones de treinta días de calendario, no acumulables. Este período podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional, y se aumentará en un día por cada año de servicios, sin que exceda de sesenta días de calendario.

Artículo 234.- No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipule salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en aeronaves de diversa categoría o en diferentes rutas, y la que establezca primas de antigüedad.

Artículo 235.- El salario de los tripulantes se pagará, incluyendo las asignaciones adicionales correspondientes, los días quince y último de cada mes. Las percepciones por concepto de tiempo de vuelo nocturno y de tiempo extraordinario, en la primera quincena del mes siguiente al en que se hayan realizado; y el importe de los días de descanso obligatorio, en la quincena inmediata a aquella en que se hayan trabajado.

Los pagos, sea cualquiera su concepto, se harán en moneda nacional y en el lugar de residencia del tripulante, salvo pacto en contrario.

Artículo 236.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Proporcionar alimentación, alojamiento y transportación a los tripulantes por todo el tiempo que permanezcan fuera de su base por razones del

servicio. El pago se hará de conformidad con las normas siguientes:

a) En las estaciones previamente designadas, o en las de pernoctación extraordinaria, la transportación se hará en automóvil y el alojamiento será cubierto directamente por el patrón. La transportación se proporcionará entre los aeropuertos y el lugar de alojamiento y viceversa, excepto en aquellos lugares de base permanente de residencia de los tripulantes.

b) Cuando los alimentos no puedan tomarse a bordo, los tripulantes percibirán una asignación en efectivo, que se fijará según el número de comidas que deban hacerse en cada viaje o en los lugares de pernoctación extraordinaria. El monto de estas asignaciones se fijará de común acuerdo;

II. Pagar a los tripulantes los gastos de traslado, incluyendo los del cónyuge y familiares de primer grado que dependan económicamente de ellos, del menaje de casa y efectos personales, cuando sean cambiados de su base de residencia. El monto de estos gastos se fijará de común acuerdo;

III. Repatriar o trasladar al lugar de contratación a los tripulantes cuya aeronave se destruya o inutilice fuera de ese lugar, pagándoles sus salarios y los gastos de viaje; y

IV. Conceder los permisos a que se refiere el artículo 132 fracciones IX y X, siempre que no se ponga en peligro la seguridad de la aeronave o se imposibilite su salida en la fecha y hora previamente señaladas.

Artículo 237.- Los tripulantes, en la medida que les corresponda, tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Cuidar que en las aeronaves a su cargo no se transporte pasajeros o efectos ajenos a los intereses del patrón sin el cumplimiento de los requisitos correspondientes, ni artículos prohibidos por la ley, a menos que se cuente con el permiso de las autoridades correspondientes;

II. Conservar en vigor sus licencias, pasaportes, visas y documentos que se requieran legalmente para el desempeño de su trabajo;

III. Presentarse a cubrir los servicios que tengan asignados con la anticipación y en la forma que establezcan su contrato y el reglamento interior de trabajo, salvo causa justificada;

IV. Someterse, cuando menos dos veces al año, a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes, los reglamentos y los contratos de trabajo;

V. Someterse a los adiestramientos que establezca el patrón, según las necesidades del servicio, a fin de conservar o incrementar su eficiencia para ascensos o utilización de equipo con nuevas características técnicas y operar éste al obtener la capacidad requerida;

VI. Planear, preparar y realizar cada vuelo, con estricto apego a las leyes, reglamentos y demás disposiciones dictadas o aprobadas por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes y por el patrón;

VII. Cerciorarse, antes de iniciar un viaje, de que la aeronave satisface los requisitos legales y reglamentarios, las condiciones necesarias de seguridad, y que ha sido debidamente equipada, aprovisionada y avituallada;

VIII. Observar las indicaciones técnicas que en materia de seguridad de tránsito aéreo boletine el patrón o dicten las autoridades respectivas en el aeropuerto base o en las estaciones foráneas;

IX. Dar aviso al patrón y, en su caso, a las autoridades competentes, utilizando los medios de comunicación más rápidos de que dispongan, en caso de presentarse en vuelo cualquier situación de emergencia, o cuando ocurra un accidente;

X. Efectuar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar que se requiera;

XI. Tratándose de los pilotos al mando de la aeronave, anotar en la bitácora, con exactitud y bajo su responsabilidad, los datos exigidos por las disposiciones legales relativas y hacer, cuando proceda, la distribución del tiempo de servicio de los demás miembros de la tripulación;

XII. Rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación que en relación con cada vuelo exijan las leyes, reglamentos y demás disposiciones aplicables; y

XIII. Poner en conocimiento del patrón al terminar el vuelo, los defectos mecánicos o técnicos que adviertan o presuman existen en la aeronave.

Artículo 238.- Cuando por cualquier causa un miembro de la tripulación técnica hubiese dejado de volar durante 21 días o más, el tripulante deberá someterse al adiestramiento correspondiente a la categoría que tenía en el momento de la suspensión y comprobar que posee la capacidad técnica y práctica requerida para el desempeño y reanudación de su trabajo, en los términos que establezca la Ley de Vías Generales de Comunicación y sus reglamentos.

Artículo 239.- El escalafón de las tripulaciones aeronáuticas tomará en consideración:

I. La capacidad técnica, física y mental del interesado, referida al equipo que corresponda al puesto de ascenso;

II. La experiencia previa, determinada, según la especialidad, por las horas de vuelo registradas ante la autoridad competente o por las instrucciones y práctica en el caso de los tripulantes que no tengan obligación de registrar dichas horas de vuelo; y

III. La antigüedad, en igualdad de condiciones.

Artículo 240.- El tripulante interesado en una promoción de su especialidad, deberá sustentar y aprobar el programa de adiestramiento respectivo, y obtener la licencia requerida para cada especialidad por la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Artículo 241.- En el caso de operación de equipo con características técnicas distintas del que se venía utilizando, el tripulante y el patrón fijarán las condiciones de trabajo.

Artículo 242.- Queda prohibido a los tripulantes:

I. Ingerir bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las veinticuatro horas anteriores a la iniciación de los vuelos que tengan asignados;

II. Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción de un especialista en medicina de aviación. Antes de iniciar su servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

III. Ejecutar como tripulantes algún vuelo que disminuya sus posibilidades físicas y legales de realizar vuelos al servicio de su patrón.

Artículo 243.- Es causa especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la suspensión transitoria de las licencias respectivas, de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al tripulante.

Artículo 244.- Son causas especiales de terminación o rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La cancelación o revocación definitiva de los documentos especificados en el artículo anterior;

II. Encontrarse el tripulante en estado de embriaguez, dentro de las veinticuatro horas anteriores a la iniciación del vuelo que tenga asignado o durante el transcurso del mismo;

III. Encontrarse el tripulante, en cualquier tiempo, bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes salvo lo dispuesto en el artículo 242, fracción II;

IV. La violación de las leyes en materia de importación o exportación de mercancías, en el desempeño de sus servicios;

V. La negativa del tripulante, sin causa justificada, a ejecutar vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento, o iniciar o proseguir el servicio de vuelo que le haya sido asignado;

VI. La negativa del tripulante a cursar los programas de adiestramiento que según las necesidades del servicio establezca el patrón, cuando sean

indispensables para conservar o incrementar su eficiencia, para ascensos o para operar equipo con nuevas características técnicas;

VII. La ejecución, en el desempeño del trabajo, por parte del tripulante, de cualquier acto o la omisión intencional o negligencia que pueda poner en peligro su seguridad o la de los miembros de la tripulación, de los pasajeros o de terceras personas, o que dañe, perjudique o ponga en peligro los bienes del patrón o de terceros; y

VIII. El incumplimiento de las obligaciones señaladas en el artículo 237 y la violación de la prohibición consignada en el artículo 242, fracción III.

Artículo 245.- La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, previamente a la aprobación del reglamento interior de trabajo, recabará la opinión de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes a fin de que en el mismo se observen las disposiciones de la Ley de Vías Generales de Comunicaciones y sus reglamentos.	**Artículo 245.- La Autoridad Registral, previamente a la aprobación del reglamento interior de trabajo, recabará la opinión de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes a fin de que en el mismo se observen las disposiciones de la Ley de Vías Generales de Comunicaciones y sus reglamentos.**

Artículo 245 Bis.- La existencia de un contrato colectivo de trabajo que abarque a la totalidad de trabajadores no será impedimento para que coexista con otro pacto sindical celebrado con un sindicato gremial de pilotos o sobrecargos, si la mayoría de los trabajadores de la misma profesión manifiestan su voto a favor del sindicato gremial.

El sindicato gremial que afilie pilotos o sobrecargos podrá demandar la titularidad de un contrato que abarque la totalidad de trabajadores, por lo que hace al gremio que represente. La pérdida de la mayoría declarada por los Tribunales, después de consultar a los trabajadores del gremio en disputa mediante voto personal, libre, directo y secreto, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.[136]

CAPITULO V
Trabajo ferrocarrilero

Artículo 246.- Los trabajadores ferrocarrileros deberán ser mexicanos.

Artículo 247.- En los contratos colectivos se podrá determinar el personal de confianza, tomando en consideración lo dispuesto en el artículo 9o.

Artículo 248.- En los contratos colectivos se podrá estipular que los trabajadores trenistas presten sus servicios sobre la base de viajes en una sola

o en dos direcciones.

Artículo 249.- Cuando algún trabajador esté próximo a cumplir los términos de jubilación determinados en los contratos colectivos, la relación de trabajo sólo podrá rescindirse por causas particularmente graves que hagan imposible su continuación, de conformidad con las disposiciones contenidas en los contratos colectivos. A falta de disposiciones expresas se estará a lo dispuesto en el artículo 161.

Artículo 250.- No es causa de rescisión de las relaciones de trabajo ni de pérdida de los derechos, la circunstancia de que los trabajadores, por fuerza mayor, queden aislados de sus jefes, si continúan en sus puestos.

Si en las mismas condiciones los abandonan, volverán a ocuparlos al desaparecer las causas que motivaron el abandono. En estos casos, se harán previamente las investigaciones respectivas, con intervención de los representantes del sindicato y de la empresa, y si de ellas resulta responsabilidad a los trabajadores afectados, o se comprueba que voluntariamente descuidaron o perjudicaron los intereses de la empresa, serán separados de sus empleos. Los trabajadores que hayan ocupado los puestos abandonados tendrán la categoría de interinos, y al ser reinstalados los titulares continuarán trabajando en los empleos que tenían con anterioridad o en los que queden vacantes.

Artículo 251.- Los trabajadores que hayan sido separados por reducción de personal o de puestos, aun cuando reciban las indemnizaciones que en derecho procedan, seguirán conservando los derechos que hayan adquirido antes de su separación, para regresar a sus puestos, si éstos vuelven a crearse y también para que se les llame al servicio en el ramo de trabajo de donde salieron, siempre que continúen perteneciendo a los sindicatos que celebraron los contratos colectivos.

Artículo 252.- Las jornadas de los trabajadores se ajustarán a las necesidades del servicio y podrán principiar en cualquier hora del día o de la noche.

Artículo 253.- No es violatorio del principio de igualdad de salario la fijación de salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o ramales de diversa importancia.

Artículo 254.- Queda prohibido a los trabajadores:

I. El consumo de bebidas embriagantes, y su tráfico durante el desempeño de sus labores, por cuenta ajena a la empresa;

II. El consumo de narcóticos o drogas enervantes, salvo que exista prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

III. El tráfico de drogas enervantes.

Artículo 255.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La recepción de carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para estos fines; y

II. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción, sin causa justificada.

CAPITULO VI
Trabajo de autotransportes

Artículo 256.- Las relaciones entre los choferes, conductores, operadores, cobradores y demás trabajadores que prestan servicios a bordo de autotransportes de servicio público, de pasajeros, de carga o mixtos, foráneos o urbanos, tales como autobuses, camiones, camionetas o automóviles, y los propietarios o permisionarios de los vehículos, son relaciones de trabajo y quedan sujetas a las disposiciones de este capítulo.

La estipulación que en cualquier forma desvirtúe lo dispuesto en el párrafo anterior, no produce ningún efecto legal ni impide el ejercicio de los derechos que deriven de los servicios prestados.

Artículo 257.- El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable.

Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa.

En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables.

No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría.

Artículo 258.- Para determinar el salario de los días de descanso se aumentará el que perciban por el trabajo realizado en la semana, con un dieciséis sesenta y seis por ciento.

Artículo 259.- Para determinar el monto del salario de los días de vacaciones y de las indemnizaciones, se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.

Artículo 260.- El propietario del vehículo y el concesionario o permisionario son solidariamente responsables de las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley.

Artículo 261.- Queda prohibido a los trabajadores:

I. El uso de bebidas alcohólicas durante la prestación del servicio y en las doce horas anteriores a su iniciación;

II. Usar narcóticos o drogas enervantes dentro o fuera de sus horas de trabajo, sin prescripción médica. Antes de iniciar el servicio, el trabajador

deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentarle la prescripción suscrita por el médico; y

III. Recibir carga o pasaje fuera de los lugares señalados por la empresa para esos fines.

Artículo 262.- Los trabajadores tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Tratar al pasaje con cortesía y esmero y a la carga con precaución;

II. Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevengan las leyes y demás normas de trabajo;

III. Cuidar el buen funcionamiento de los vehículos e informar al patrón de cualquier desperfecto que observen;

IV. Hacer durante el viaje las reparaciones de emergencia que permitan sus conocimientos, la herramienta y las refacciones de que dispongan. Si no es posible hacer las reparaciones, pero el vehículo puede continuar circulando, conducirlo hasta el poblado más próximo o hasta el lugar señalado para su reparación; y

V. Observar los reglamentos de tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades o el patrón.

Artículo 263.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. En los transportes foráneos pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores, cuando se prolongue o retarde el viaje por causa que no sea imputable a éstos;

II. Hacer las reparaciones para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores, usuarios y público en general;

III. Dotar a los vehículos de la herramienta y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y

IV. Observar las disposiciones de los Reglamentos de Tránsito sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos.

Artículo 264.- Son causas especiales de rescisión de las relaciones de trabajo:

I. La negativa a efectuar el viaje contratado o su interrupción sin causa justificada. Será considerada en todo caso causa justificada la circunstancia de que el vehículo no reúna las condiciones de seguridad indispensables para garantizar la vida de los trabajadores, usuarios y del público en general; y

II. La disminución importante y reiterada del volumen de ingresos, salvo que concurran circunstancias justificadas.

CAPITULO VII
Trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal

Artículo 265.- Las disposiciones de este capítulo se aplican al trabajo de maniobras de servicio público de carga, descarga, estiba, desestiba, alijo, chequeo, pilotaje o practicaje, amarre, acarreo, almacenaje y transbordo de carga y equipaje, que se efectúe a bordo de buques o en tierra, en los puertos, vías navegables, estaciones de ferrocarril y demás zonas bajo jurisdicción federal, al que se desarrolle en lanchas para prácticos, y a los trabajos complementarios o conexos.

Artículo reformado DOF 30-05-2018

Artículo 266.- En los contratos colectivos se determinarán las maniobras objeto de los mismos, distinguiéndose de las que correspondan a otros trabajadores.

Artículo 267. No podrá utilizarse el trabajo de los menores de dieciocho años.

Artículo reformado DOF 12-06-2015

Artículo 268.- Son patrones las empresas navieras y las de maniobras, los armadores y fletadores, los consignatarios, los agentes aduanales, y demás personas que ordenen los trabajos.

Artículo 269.- Las personas a que se refiere el artículo anterior, que en forma conjunta ordenen los trabajos comprendidos en este capítulo, son

solidariamente responsables por los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores, por los trabajos realizados.

Artículo 270.- El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por peso de los bultos o de cualquiera otra manera.

Si intervienen varios trabajadores en una maniobra, el salario se distribuirá entre ellos de conformidad con sus categorías y en la proporción en que participen.

Artículo 271.- El salario se pagará directamente al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 100.

El pago hecho a organizaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o a intermediarios, para que a su vez hagan el pago a los trabajadores, no libera de responsabilidad a los patrones.

Artículo 272.- Los trabajadores tienen derecho a que el salario diario se aumente en un dieciséis sesenta y seis por ciento como salario del día de descanso.

Asimismo, se aumentará el salario diario, en la proporción que corresponda, para el pago de vacaciones.

Artículo 273.- En la determinación de la antigüedad de los trabajadores, y del orden en que deben ser utilizados sus servicios, se observarán las normas siguientes:	**Artículo 273.- En la determinación de la antigüedad de los trabajadores, y del orden en que deben ser utilizados sus servicios, se observarán las normas siguientes:**
I. La antigüedad se computará a partir de la fecha en que principió el trabajador a prestar sus servicios al patrón;	**I. ...**
II. En los contratos colectivos podrá establecerse la antigüedad de cada trabajador. El trabajador inconforme podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que rectifique su antigüedad. Si no existen contratos colectivos o falta en ellos la determinación, la antigüedad se fijará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 158; y	**II. En los contratos colectivos podrá establecerse la antigüedad de cada trabajador. El trabajador inconforme podrá solicitar al Tribunal que rectifique su antigüedad. Si no existen contratos colectivos o falta en ellos la determinación, la antigüedad se fijará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 158, y**
III. La distribución del trabajo se hará de conformidad con la antigüedad que corresponda a cada	**III. ...**

trabajador. En los contratos colectivos se determinarán las modalidades que se estime conveniente para la distribución del trabajo.	

Artículo 274.- Los sindicatos proporcionarán a los patrones una lista pormenorizada que contenga el nombre y la categoría de los trabajadores que deben realizar las maniobras, en cada caso.

Artículo 275.- Los trabajadores no pueden hacerse substituir en la prestación del servicio. Si se quebranta esta prohibición, el substituto tiene derecho a que se le pague la totalidad del salario que corresponda al trabajo desempeñado y a que el pago se haga de conformidad con lo dispuesto en el artículo 100.

Artículo 276.- Para el pago de indemnizaciones en los casos de riesgos de trabajo, se observarán las normas siguientes:

I. Si el riesgo produce incapacidad, el pago se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 483;

II. El patrón bajo cuya autoridad se prestó el trabajo, será responsable de los accidentes de trabajo; y

III. Si se trata de enfermedades de trabajo, cada patrón que hubiese utilizado los servicios del trabajador durante 90 días, por lo menos, en los tres años anteriores a la fecha en que se determine el grado de incapacidad para el trabajo, contribuirá en la proporción en que hubiese utilizado los servicios.

El trabajador podrá ejercitar la acción de pago de la indemnización contra cualquiera de los patrones a que se refiere el párrafo anterior, pero el demandado podrá llamar a juicio a los demás o repetir contra ellos.

Artículo 277.- En los contratos colectivos podrá estipularse que los patrones cubran un porcentaje sobre los salarios, a fin de que se constituya un fondo de pensiones de jubilación o de invalidez que no sea consecuencia de un riesgo de trabajo. En los estatutos del sindicato o en un reglamento especial aprobado por la asamblea, se determinarán los requisitos para el otorgamiento de las pensiones.	**Artículo 277.- …**

Las cantidades correspondientes se entregarán por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social y en caso de que éste no acepte, a la institución bancaria que se señale en el contrato colectivo. La institución cubrirá las pensiones previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.	**Las cantidades correspondientes se entregarán por los patrones al Instituto Mexicano del Seguro Social y en caso de que éste no acepte, a la institución bancaria que se señale en el contrato colectivo. La institución cubrirá las pensiones previa aprobación del Tribunal.**

Artículo 278.- En los contratos colectivos podrá estipularse la constitución de un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías. La cantidad correspondiente se entregará a la institución bancaria nacional que se señale en el contrato colectivo, la que cubrirá los pagos correspondientes por convenio entre el sindicato y el patrón, o mediante resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje.	**Artículo 278.- En los contratos colectivos podrá estipularse la constitución de un fondo afecto al pago de responsabilidades por concepto de pérdidas o averías. La cantidad correspondiente se entregará a la institución bancaria nacional que se señale en el contrato colectivo, la que cubrirá los pagos correspondientes por convenio entre el sindicato y el patrón, o mediante resolución del Tribunal.**
Alcanzado el monto del fondo, no se harán nuevas aportaciones, salvo para reponer las cantidades que se paguen.	**…**

CAPITULO VIII
Trabajadores del campo

Artículo 279. Trabajadores del campo son los que ejecutan las labores propias de las explotaciones agrícolas, ganaderas, acuícolas, forestales o mixtas, al servicio de un patrón.

Párrafo reformado DOF 30-11-2012

Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta ley.

Los trabajadores del campo pueden ser permanentes, eventuales o estacionales.[137]

Párrafo adicionado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 279 Quáter.- El patrón llevará un padrón especial de los trabajadores contratados por estacionalidades, para registrar la acumulación de éstas a fin de establecer la antigüedad en el trabajo y, con base en la suma de éstas, calcular las prestaciones y derechos derivados del tiempo sumado de trabajo.

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 reformado DOF 30-11-2012

Artículo 280 Bis.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de las y los trabajadores del campo debiendo tomar en consideración, entre otras las circunstancias siguientes:

I. La naturaleza, cantidad y calidad de los trabajos;

II. El desgate físico ocasionado por las condiciones del trabajo, y

III. Los salarios y prestaciones percibidas por los trabajadores de establecimientos y empresas dedicadas a la producción de productos agrícolas.

Artículo 281.- Cuando existan contratos de arrendamiento, el propietario del predio es solidariamente responsable con el arrendatario, si este no dispone de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Si existieren contratos de aparcería, el propietario del predio y el aparcero serán solidariamente responsables.

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

Artículo reformado DOF 30-11-2012

Artículo 283.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:	**Artículo 283.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:**
I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios y en períodos de tiempo que no excedan de una semana;	**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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, con agua potable, dotadas de piso firme y proporcionales al número de familiares o dependientes económicos**

	que los acompañen y, en su caso, un predio individual o colectivo, para la cría de animales de corral;
III. Mantener las habitaciones en buen estado, haciendo en su caso las reparaciones necesarias y convenientes; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **IV.** Proporcionar a los trabajadores agua potable y servicios sanitarios durante la jornada de trabajo; *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **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; *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012* **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; *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012* **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; *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012* **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.	**III. a XIII. …**

d) Celebrar en los lugares acostumbrados sus fiestas regionales. *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012* **IX.** Fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores; *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **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; *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **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 trasporte público adecuado; *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **XII.** Utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español; y *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **XIII.** Brindar servicios de guardería a los hijos de los trabajadores. *Fracción adicionada DOF 30-11-2012*	
	XIV. Impartirles capacitación en el trabajo para el uso de los medios y equipos de seguridad y protección para el trabajo.

Artículo 284.- Queda prohibido a los patrones:

I. Permitir la entrada a vendedores de bebidas embriagantes;

II. Impedir la entrada a los vendedores de mercancías o cobrarles alguna cuota; y

III. Impedir a los trabajadores la crianza de animales de corral en el predio individual o colectivo destinado a tal fin, a menos que ésta perjudique los

cultivos o cualquier otra actividad que se realice en las propias instalaciones del centro de trabajo.

Fracción reformada DOF 30-11-2012

CAPITULO IX
Agentes de comercio y otros semejantes

Artículo 285.- Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.[138]

Artículo reformado DOF 30-11-2012

Artículo 286.- El salario a comisión puede comprender una prima sobre el valor de la mercancía vendida o colocada, sobre el pago inicial o sobre los pagos periódicos, o dos o las tres de dichas primas.[139]

Artículo 287.- Para determinar el momento en que nace el derecho de los trabajadores a percibir las primas, se observarán las normas siguientes:

I. Si se fija una prima única, en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base; y

II. Si se fijan las primas sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan.[140]

Artículo 288.- Las primas que correspondan a los trabajadores no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base.

Artículo 289.- Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.[141],[142]

Artículo 290.- Los trabajadores no podrán ser removidos de la zona o ruta que se les haya asignado, sin su consentimiento.[143]

Artículo 291.- Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo la

disminución importante y reiterada del volumen de las operaciones, salvo que concurran circunstancias justificativas.[144]

CAPITULO X
Deportistas profesionales

Artículo 292.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los deportistas profesionales, tales como jugadores de fútbol, baseball, frontón, box, luchadores y otros semejantes.

Artículo 293.- Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado, por tiempo indeterminado, para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o funciones. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

Si vencido el término o concluida la temporada no se estipula un nuevo término de duración u otra modalidad, y el trabajador continúa prestando sus servicios, la relación continuará por tiempo indeterminado.

Artículo 294.- El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o funciones, o para una o varias temporadas.

Artículo 295.- Los deportistas profesionales no podrán ser transferidos a otra empresa o club, sin su consentimiento.

Artículo 296.- La prima por transferencia de jugadores se sujetará a las normas siguientes:

I. La empresa o club dará a conocer a los deportistas profesionales el reglamento o cláusulas que la contengan;

II. El monto de la prima se determinará por acuerdo entre el deportista profesional y la empresa o club, y se tomarán en consideración la categoría de los eventos o funciones, la de los equipos, la del deportista profesional y su antigüedad en la empresa o club; y

III. La participación del deportista profesional en la prima será de un veinticinco por ciento, por lo menos. Si el porcentaje fijado es inferior al

cincuenta por ciento, se aumentará en un cinco por ciento por cada año de servicios, hasta llegar al cincuenta por ciento, por lo menos.

Artículo 297.- No es violatoria del principio de igualdad de salarios la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos o funciones, de la de los equipos o de la de los jugadores.

Artículo 298.- Los deportistas profesionales tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Someterse a la disciplina de la empresa o club;

II. Concurrir a las prácticas de preparación y adiestramiento en el lugar y a la hora señalados por la empresa o club y concentrarse para los eventos o funciones;

III. Efectuar los viajes para los eventos o funciones de conformidad con las disposiciones de la empresa o club. Los gastos de transportación, hospedaje y alimentación serán por cuenta de la empresa o club; y

IV. Respetar los reglamentos locales, nacionales e internacionales que rijan la práctica de los deportes.

Artículo 299.- Queda prohibido a los deportistas profesionales todo maltrato de palabra o de obra a los jueces o árbitros de los eventos, a sus compañeros y a los jugadores contrincantes.

En los deportes que impliquen una contienda personal, los contendientes deberán abstenerse de todo acto prohibido por los reglamentos.

Artículo 300.- Son obligaciones especiales de los patrones:

I. Organizar y mantener un servicio médico que practique reconocimientos periódicos; y

II. Conceder a los trabajadores un día de descanso a la semana. No es aplicable a los deportistas profesionales la disposición contenida en el párrafo segundo del artículo 71.

Artículo 301.- Queda prohibido a los patrones exigir de los deportistas un esfuerzo excesivo que pueda poner en peligro su salud o su vida.

Artículo 302.- Las sanciones a los deportistas profesionales se aplicarán de conformidad con los reglamentos a que se refiere el artículo 298, fracción IV.

Artículo 303.- Son causas especiales de rescisión y terminación de las relaciones de trabajo;

I. La indisciplina grave o las faltas repetidas de indisciplina; y

II. La pérdida de facultades.

CAPITULO XI
Trabajadores actores y músicos

Artículo 304.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores actores y a los músicos que actúen en teatros, cines, centros nocturnos o de variedades, circos, radio y televisión, salas de doblaje y grabación, o en cualquier otro local donde se transmita o fotografíe la imagen del actor o del músico o se transmita o quede grabada la voz o la música, cualquiera que sea el procedimiento que se use.

Artículo 305.- Las relaciones de trabajo pueden ser por tiempo determinado o por tiempo indeterminado, para varias temporadas o para la celebración de una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

No es aplicable la disposición contenida en el artículo 39.

Artículo 306.- El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, para una o varias temporadas o para una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

Artículo 307.- No es violatoria del principio de igualdad de salario, la disposición que estipule salarios distintos para trabajos iguales, por razón de la categoría de las funciones, representaciones o actuaciones, o de la de los trabajadores actores y músicos.

Artículo 308.- Para la prestación de servicios de los trabajadores actores o músicos fuera de la República, se observarán, además de las normas contenidas en el artículo 28, las disposiciones siguientes:

I. Deberá hacerse un anticipo del salario por el tiempo contratado de un veinticinco por ciento, por lo menos; y

II. Deberá garantizarse el pasaje de ida y regreso.

Artículo 309.- La prestación de servicios dentro de la República, en lugar diverso de la residencia del trabajador actor o músico, se regirá por las disposiciones contenidas en el artículo anterior, en lo que sean aplicables.

Artículo 310.- Cuando la naturaleza del trabajo lo requiera, los patrones estarán obligados a proporcionar a los trabajadores actores y músicos camerinos cómodos, higiénicos y seguros, en el local donde se preste el servicio.[145]

[146]

CAPITULO XII
Trabajo a domicilio[147]

Ley Federal del Trabajo **30 de noviembre de 2012**	**Ley Federal del Trabajo** **1 de enero de 2021**
Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.	**Artículo 311.-** Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. [148]
Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. ***Párrafo adicionado DOF 30-11-2012***	***Párrafo eliminado 11-1-2021***
Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley. *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Artículo 312.- El convenio por virtud del cual el patrón venda materias primas u objetos a un trabajador para que éste los transforme o confeccione en su domicilio y posteriormente los venda al mismo patrón, y cualquier otro convenio u operación semejante, constituye trabajo a domicilio.

Artículo 313.- Trabajador a domicilio es la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón.

Artículo 314.- Son patrones las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de la remuneración.

Artículo 315.- La simultaneidad de patrones no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este capítulo.

Artículo 316.- Queda prohibida la utilización de intermediarios. En el caso de la empresa que aproveche o venda los productos del trabajo a domicilio, regirá lo dispuesto en el artículo 13.

Artículo 317.- Los patrones que den trabajo a domicilio deberán inscribirse previamente en el Registro de patrones del trabajo a domicilio, que funcionará en la Inspección del Trabajo. En el registro constará el nombre y el domicilio del patrón para el que se ejecutará el trabajo y los demás datos que señalen los reglamentos respectivos.

Artículo 318.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el otro será entregado a la Inspección del Trabajo. El escrito contendrá:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Local donde se ejecutará el trabajo;

III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

IV. Monto del salario y fecha y lugar de pago; y

V. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 319.- El escrito a que se refiere el artículo anterior deberá entregarse por el patrón, dentro de un término de tres días hábiles, a la Inspección del Trabajo, la cual, dentro de igual término, procederá a revisarlo bajo su más estricta responsabilidad. En caso de que no estuviese ajustado a la Ley, la Inspección del Trabajo, dentro de tres días, hará a las partes las observaciones correspondientes, a fin de que hagan las modificaciones

respectivas. El patrón deberá presentarlo nuevamente a la misma Inspección del Trabajo.

Artículo 320.- Los patrones están obligados a llevar un Libro de registro de trabajadores a domicilio, autorizado por la Inspección del Trabajo, en el que constarán los datos siguientes:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil del trabajador y domicilio o local donde se ejecute el trabajo;

II. Días y horario para la entrega y recepción del trabajo y para el pago de los salarios;

III. Naturaleza, calidad y cantidad del trabajo;

IV. Materiales y útiles que en cada ocasión se proporcionen al trabajador, valor de los mismos y forma de pago de los objetos perdidos o deteriorados por culpa del trabajador;

V. Forma y monto del salario; y

VI. Los demás datos que señalen los reglamentos.

Los libros estarán permanentemente a disposición de la Inspección del Trabajo.

Artículo 321.- Los patrones entregarán gratuitamente a sus trabajadores a domicilio una libreta foliada y autorizada por la Inspección del Trabajo, que se denominará Libreta de trabajo a domicilio y en la que se anotarán los datos a que se refieren las fracciones I, II y V del artículo anterior, y en cada ocasión que se proporcione trabajo, los mencionados en la fracción IV del mismo artículo.

La falta de libreta no priva al trabajador de los derechos que le correspondan de conformidad con las disposiciones de esta Ley.

Artículo 322.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio, debiendo tomar en consideración, entre otras, las circunstancias siguientes:

Párrafo reformado DOF 21-01-1988

I. La naturaleza y calidad de los trabajos:

II. El tiempo promedio para la elaboración de los productos;

III. Los salarios y prestaciones percibidos por los trabajadores de establecimientos y empresas que elaboren los mismos o semejantes productos; y

IV. Los precios corrientes en el mercado de los productos del trabajo a domicilio.

Los libros a que se refiere el artículo 320 estarán permanentemente a disposición de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Párrafo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 323.- Los salarios de los trabajadores a domicilio no podrán ser menores de los que se paguen por trabajos semejantes en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.

Artículo 324.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Fijar las tarifas de salarios en lugar visible de los locales donde proporcionen o reciban el trabajo;

II. Proporcionar los materiales y útiles de trabajo en las fechas y horas convenidos;

III. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

IV. Hacer constar en la libreta de cada trabajador, al momento de recibir el trabajo, las pérdidas o deficiencias que resulten, no pudiendo hacerse ninguna reclamación posterior; y

V. Proporcionar a los Inspectores y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos los informes que le soliciten.

Fracción reformada DOF 21-01-1988

Artículo 325.- La falta de cumplimiento puntual de las obligaciones mencionadas en las fracciones II y III del artículo anterior, dará derecho al trabajador a domicilio a una indemnización por el tiempo perdido.

Artículo 326.- Los trabajadores a domicilio tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Poner el mayor cuidado en la guarda y conservación de los materiales y útiles que reciban del patrón;

II. Elaborar los productos de acuerdo con la calidad convenida y acostumbrada;

III. Recibir y entregar el trabajo en los días y horas convenidos; y

IV. Indemnizar al patrón por la pérdida o deterioro que por su culpa sufran los materiales y útiles que reciban. La responsabilidad del trabajador a domicilio se rige por la disposición contenida en el artículo 110, fracción I.

Artículo 327.- También tienen el derecho de que en la semana que corresponda se les pague el salario del día de descanso obligatorio.

Artículo 328.- Los trabajadores a domicilio tienen derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 89.

Artículo 329.- El trabajador a domicilio al que se le deje de dar el trabajo, tendrá los derechos consignados en el artículo 48.

Artículo 330.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar si las personas que proporcionan trabajo a domicilio se encuentran inscritas en el Registro de Patrones. En caso de que no lo estén, les ordenarán que se registren, apercibiéndolas que de no hacerlo en un término no mayor de 10 días, se les aplicarán las sanciones que señala esta Ley;

II. Comprobar si se llevan correctamente y se encuentran al día los Libros de registro de trabajadores a domicilio y las Libretas de trabajo a domicilio;

III. Vigilar que la tarifa de salarios se fije en lugar visible de los locales en donde se reciba y proporcione el trabajo;

IV. Verificar si los salarios se pagan de acuerdo con la tarifa respectiva;

V. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador similar;

VI. Practicar visitas en los locales donde se ejecute el trabajo, para vigilar que se cumplan las disposiciones sobre higiene y seguridad; y

VII. Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.

Fracción reformada DOF 21-01-1988

CAPÍTULO XII BIS
Teletrabajo *149* [150]

Capítulo añadido DOF 11-1-2021

Artículo 330-A.- El teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón.[151]

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito, facilitar la tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Artículo 330-B.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio de las partes;

II. Naturaleza y características del trabajo;

III.- Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago;

IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;

V. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo por concepto de pago de servicios en el domicilio relacionados con el teletrabajo;

VI. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales;

VII. Las demás estipulaciones que convengan las partes.

Artículo 330-C.- La modalidad de teletrabajo formará parte del contrato colectivo de trabajo, que en su caso exista entre sindicatos y empresas, y deberá entregarse gratuitamente una copia de estos contratos a cada uno de las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Asimismo, deberán de facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, incluyendo el correo electrónico u otros, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de

libertad sindical y negociación colectiva, como lo establecen las obligaciones previstas en las fracciones XXXII y XXXIII del artículo 132 de la presente Ley

Artículo 330-D.- Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.

Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

I Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;

II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;

III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;

IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;

VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;

VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social;

VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías

de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.[152]

Artículo 330-F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Tener el mayor cuidado en la guarda y conservación de los equipos, materiales y útiles que reciban del patrón;

II. Informar con oportunidad sobre los costos pactados para el uso de los servicios de telecomunicaciones y del consumo de electricidad, derivados del teletrabajo;

III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;

IV. Atender y utilizar los mecanismos y sistemas operativos para la supervisión de sus actividades;

V. Atender las políticas y mecanismos de protección de datos utilizados en el desempeño de sus actividades, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Artículo 330-G.- El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario y establecido por escrito conforme al presente Capítulo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada.[153]

En todo caso, cuando se dé un cambio a la modalidad de teletrabajo las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.

Artículo 330-H.- El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2o. de la presente Ley a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la

sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.

Artículo 330-I.- Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.[154]

Artículo 330-J.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.[155]

Artículo 330-K.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;

II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;

III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo.[156]

CAPITULO XIII[157]

Ley Federal del Trabajo 30 de noviembre de 2012	Ley Federal del Trabajo 1 de mayo de 2019	Ley Federal del Trabajo 2 de julio de 2019
Trabajadores domésticos	**Trabajadores del hogar** *Denominación del Capítulo reformada DOF 01-05-2019*	**Personas Trabajadoras del hogar**[158] *Denominación del Capítulo reformada 02-07-2019*

Artículo 331.- Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.	**Artículo 331.-** Trabajadores del hogar son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.[159]	**Artículo 331.-** Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades: I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades. II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades. III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas. Artículo reformado *DOF 01-05-2019, 02-07-2019*

Artículo 331 Bis.- Queda prohibida la contratación para el trabajo del hogar de adolescentes menores de quince años de edad. Tratándose de adolescentes mayores de quince años, para su contratación el patrón deberá:

I. Solicitar certificado médico expedido por una institución de salud pública por lo menos dos veces al año.

II. Fijar jornadas laborales que no excedan, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.

III. Evitar la contratación de personas adolescentes mayores de quince años que no hayan concluido cuando menos la educación secundaria, a excepción de que la persona empleadora se haga cargo de que finalice la misma.

En el caso en el que la adolescente habite en el domicilio en donde realiza sus actividades y preste sus servicios para una sola persona, deberá garantizarse que el espacio en donde pernocte sea seguro.

Todo lo dispuesto en este artículo queda sujeto a la supervisión de la autoridad laboral competente.

Artículo adicionado DOF 02-07-2019

	Artículo 331 Ter.- El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluya como mínimo: I. El nombre y apellidos de la persona empleadora y de la persona trabajadora del hogar; II. La dirección del lugar de trabajo habitual; III. La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración; IV. El tipo de trabajo por realizar; V. La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos; VI. Las horas de trabajo; VII. Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diario y semanal; VIII. El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda; IX. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, y X. Las herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales.
	Los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora. Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación. En caso de que la persona empleadora requiera que la trabajadora del hogar utilice uniforme o ropa de trabajo, el costo de los mismos quedará a cargo de la persona empleadora. El contrato de trabajo se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes. Queda prohibida todo tipo de discriminación, en términos de los artículos 1°. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en todas las etapas de la relación laboral y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar. *Artículo adicionado DOF 02-07-2019*

Artículo 332.- No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:[160]	**Artículo 332.-** No son trabajadores del hogar y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:	**Artículo 332.-** No se considera persona trabajadora del hogar y en consecuencia quedan sujetas a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:
I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios,	I. y II. …	I. Quien realice trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica.

colegios, internados y otros establecimientos análogos; y		
II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.		II. Quien preste servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos. Artículo reformado *DOF 01-05-2019, 02-07-2019*

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.[161] *Artículo reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 333.- Los trabajadores del hogar que habitan en el mismo 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 reformado DOF 30-11-2012,*	**Artículo 333.-** Las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio donde realicen sus actividades deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, y de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, sin que la jornada diaria diurna pueda excederse de las ocho horas diarias establecidas en la presente Ley. Los periodos durante los cuales las personas trabajadoras del hogar no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de su trabajo y/o cuando se excedan las horas establecidas en la Ley para cada tipo de jornada, deberán considerarse como horas extras, conforme a lo dispuesto en los artículos 58 a 68 del presente ordenamiento. *Artículo reformado DOF 01-05-2019, 02-07-2019*

Artículo 334.- Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.	**Artículo 334.- Salvo lo expresamente pactado, la retribución del trabajador del hogar comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.**	**Artículo 334.-** Las personas empleadoras garantizarán en todos los casos los alimentos para las personas trabajadoras del hogar. *Párrafo adicionado DOF 02-07-2019* En aquellos casos en los que la persona trabajadora resida en el domicilio donde realicen sus

	Artículo reformado DOF 01-05-2019	actividades les será garantizada además de los alimentos, la habitación. *Párrafo adicionado DOF 02-07-2019* Salvo lo expresamente pactado, la retribución del trabajador del hogar comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo. El salario a que tienen derecho podrá efectuarse a través de transferencia bancaria o cualquier otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento de la persona trabajadora del hogar interesada. *Párrafo adicionado DOF 02-07-2019* *Artículo reformado DOF 01-05-2019*
		Artículo 334 Bis.- Las personas trabajadoras del hogar contarán con las siguientes prestaciones conforme a las disposiciones de la presente Ley y estarán comprendidas en el régimen obligatorio del seguro social: a. Vacaciones; b. Prima vacacional; c. Pago de días de descanso; d. Acceso obligatorio a la seguridad social; e. Aguinaldo; y f. Cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes.

		Artículo adicionado DOF 02-07-2019

Artículo 335.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores. *Artículo reformado DOF 21-01-1988*	**Artículo 335.-** La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a las personas trabajadoras del hogar. *Artículo reformado DOF 21-01-1988, 02-07-2019*

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 reformado DOF 21-01-1988, 30-11-2012*	**Artículo 336.- Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.** **Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.** *Artículo reformado 01-05-2019*	**Artículo 336.-** Las personas trabajadoras del hogar, tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana. Los días de descanso semanal se aplicarán a las personas trabajadoras del hogar conforme a lo dispuesto en el presente artículo. Las personas trabajadoras del hogar tendrán derecho a los días de descanso obligatorio previstos en el artículo 74 de esta Ley. Para los efectos de los párrafos anteriores, en caso de que estos días se laboren se aplicarán las reglas previstas en esta Ley. *Artículo reformado DOF 21-01-1988, 30-11-2012, 01-05-2019, 02-07-2019*

	Artículo 336 Bis.- Las vacaciones que se otorguen a las personas trabajadoras del hogar, se regirán por lo dispuesto en el Título Tercero, Capítulo IV de la presente Ley. *Artículo adicionado DOF 02-07-2019*

Artículo 337.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:	**Artículo 337.- …**	**Artículo 337.-** …
I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra;	**I. Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo mal trato de palabra o de obra.**	…
II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y	**II. …**	…

suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y *Fracción reformada DOF 30-11-2012*		
III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.	**III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.**	…
	IV. Inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.[162]	…

Artículo 337 Bis.- Las personas migrantes trabajadoras del hogar además de lo dispuesto en el presente capítulo, se regirán por las disposiciones de los artículos 28, 28 A de esta Ley, en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y en las demás disposiciones jurídicas aplicables.
Artículo adicionado DOF 02-07-2019

Artículo 338.- Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:	**Artículo 338.- Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:**	**Artículo 338.-** Se deroga. *Artículo reformado DOF 01-05-2019. Derogado DOF 02-07-2019*
I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;	**I. Pagar al trabajador del hogar el salario que le corresponda hasta por un mes;**	
II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y	**II. y III. …**	
III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta		

por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial.		

Artículo 339.- En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.		**Artículo 339.-** Se deroga. *Artículo derogado DOF 02-07-2019*

Artículo 340.- Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:	**Artículo 340.- Los trabajadores del hogar tienen las obligaciones especiales siguientes:**	**Artículo 340.-** Se deroga. *Artículo reformado DOF 01-05-2019. Derogado DOF 02-07-2019*
I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y	**I. y II. …**	
II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.		

Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.		**Artículo 341.-** Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones consignadas en esta Ley.
		Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas contempladas en la presente Ley, así como aquellas que se den por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme lo establecido en el artículo 1°. de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable.
		Para los efectos del párrafo anterior, la indemnización será la prevista en el artículo 50 del presente ordenamiento. *Artículo reformado DOF 02-07-2019*

Artículo 342.- El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando	**Artículo 342.- El trabajador del hogar podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando**	**Artículo 342.-** Las personas trabajadoras del hogar podrán dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso a la

aviso al patrón con ocho días de anticipación.	**aviso al patrón con ocho días de anticipación.** *Artículo reformado DOF 01-05-2019,*	persona empleadora con ocho días de anticipación. *Artículo reformado DOF 02-07-2019*

Artículo 343.- El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con los dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.	**Artículo 343.-** La persona empleadora podrá dar por terminada dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del trabajo; y en cualquier tiempo la relación laboral, dando aviso a la persona trabajadora del hogar con ocho días de anticipación pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50. *Artículo reformado DOF 02-07-2019*

Capitulo XIII Bis
De Los Trabajadores en Minas[163]

Capítulo adicionado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 30-11-2012

CAPITULO XIV

Trabajo en hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos

Artículo 344.- Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

Artículo 345.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 346.- Las propinas son parte del salario de los trabajadores a que se refiere este capítulo en los términos del artículo 347.

Los patrones no podrán reservarse ni tener participación alguna en ellas.

Artículo 347.- Si no se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, las partes fijarán el aumento que deba hacerse al salario de base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a los trabajadores. El salario fijado para estos efectos será remunerador, debiendo tomarse en consideración la importancia del establecimiento donde se presten los servicios.

Artículo 348.- La alimentación que se proporcione a los trabajadores deberá ser sana, abundante y nutritiva.

Artículo 349.- Los trabajadores están obligados a atender con esmero y cortesía a la clientela del establecimiento.

Artículo 350.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar que la alimentación que se proporcione a los trabajadores sea sana, abundante y nutritiva;

II. Verificar que las propinas correspondan en su totalidad a los trabajadores; y

III. Vigilar que se respeten las normas sobre jornada de trabajo.

CAPITULO XV
Industria familiar

Artículo 351.- Son talleres familiares aquellos en los que exclusivamente trabajan los cónyuges, sus ascendientes, descendientes y pupilos.

Artículo 352.- No se aplican a los talleres familiares las disposiciones de esta Ley, con excepción de las normas relativas a higiene y seguridad.

Artículo 353.- La Inspección del Trabajo vigilará el cumplimiento de las normas a que se refiere el artículo anterior.

CAPITULO XVI

Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad

Capítulo adicionado DOF 30-12-1977

Artículo 353-A.- Para los efectos de este Capítulo, se entiende por:

I. Médico Residente: El profesional de la medicina con Título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir con una residencia.

II. Unidad Médica Receptora de Residentes: El establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las residencias, que para los efectos de la Ley General de Salud, exige la especialización de los profesionales de la medicina; y

Fracción reformada DOF 30-11-2012

III. Residencia: El conjunto de actividades que deba cumplir un Médico Residente en período de adiestramiento; para realizar estudios y prácticas de postrado, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas.

Artículo adicionado DOF 30-12-1977

Artículo 353-B.- Las relaciones laborales entre los Médicos Residentes y la persona moral o física de quien dependa la Unidad Médica Receptora de Residentes, se regirán por las disposiciones de este Capítulo y por las estipulaciones contenidas en el contrato respectivo, en cuanto no las contradigan.

Artículo adicionado DOF 30-12-1977

Artículo 353-C.- Son derechos especiales de los Médicos Residentes, que deberán consignarse en los contratos que se otorguen, a más de los previstos en esta Ley, los siguientes:

I. Disfrutar de las prestaciones que sean necesarias para el cumplimiento de la Residencia;

II. Ejercer su Residencia hasta concluir su especialidad, siempre y cuando cumplan con los requisitos que establece este Capítulo.

Artículo adicionado DOF 30-12-1977

Artículo 353-D.- Son obligaciones especiales del Médico Residente, las siguientes:

I. Cumplir la etapa de instrucción académica y el adiestramiento, de acuerdo con el programa docente académico que esté vigente en la Unidad Médica Receptora de Residentes;

II. Acatar las órdenes de las personas designadas para impartir el adiestramiento o para dirigir el desarrollo del trabajo, en lo concerniente a aquél y a éste;

III. Cumplir las disposiciones internas de la Unidad Médica Receptora de Residentes de que se trate, en cuanto no contraríen las contenidas en esta Ley;

IV. Asistir a las conferencias de teoría sesiones clínicas, anatomoclínicas, clinicorradiológicas, bibliográficas y demás actividades académicas que se señalen como parte de los estudios de especialización;

V. Permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, en los términos del artículo siguiente; y

VI. Someterse y aprobar los exámenes periódicos de evaluación de conocimientos y destreza adquiridos, de acuerdo a las disposiciones académicas y normas administrativas de la Unidad correspondiente.

Artículo adicionado DOF 30-12-1977

Artículo 353-E.- Dentro del tiempo que el Médico Residente debe permanecer en la Unidad Médica Receptora de Residentes, conforme a las disposiciones docentes respectivas, quedan incluidos, la jornada laboral junto al adiestramiento en la especialidad, tanto en relación con pacientes como en

las demás formas de estudio o práctica, y los períodos para disfrutar de reposo e ingerir alimentos.

Artículo adicionado DOF 30-12-1977

Artículo 353-F.- La relación de trabajo será por tiempo determinado, no menor de un año ni mayor del período de duración de la residencia necesaria para obtener el Certificado de Especialización correspondiente, tomándose en cuenta a este último respecto las causas de rescisión señaladas en el artículo 353. G.

En relación con este Capítulo, no regirá lo dispuesto por el artículo 39 de esta ley.

Artículo adicionado DOF 30-12-1977

Artículo 353-G.- Son causas especiales de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, además de la que establece el artículo 47, las siguientes:

I. El incumplimiento de las obligaciones a que aluden las fracciones I, II, III y VI del artículo 353.D;

II. La violación de las normas técnicas o administrativas necesarias para el funcionamiento de la Unidad Médica Receptora de Residentes en la que se efectúe la residencia;

III. La comisión de faltas a las normas de conducta propias de la profesión médica, consignados en el Reglamento Interior de Trabajo de la Unidad Médica Receptora de Residentes.

Artículo adicionado DOF 30-12-1977

Artículo 353-H.- Son causas de terminación de la relación de trabajo, además de las que establece el artículo 53 de esta Ley:

I. La conclusión del Programa de Especialización;

II. La supresión académica de estudios en la Especialidad en la rama de la Medicina que interesa al Médico Residente.

Artículo adicionado DOF 30-12-1977

Artículo 353-I.- Las disposiciones de este Capítulo no serán aplicables a aquellas personas que exclusivamente reciben cursos de capacitación o adiestramiento, como parte de su formación profesional, en las instituciones de salud.

Artículo adicionado DOF 30-12-1977

CAPITULO XVII
Trabajo en las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por Ley

Capítulo adicionado DOF 20-10-1980

Artículo 353-J.- Las disposiciones de este Capítulo se aplican a las relaciones de trabajo entre los trabajadores administrativos y académicos y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley y tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo, de tal modo que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines propios de estas instituciones.

Artículo adicionado DOF 20-10-1980

Artículo 353-K.- Trabajador académico es la persona física que presta servicios de docencia o investigación a las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, conforme a los planes y programas establecidos por las mismas, Trabajador administrativo es la persona física que presta servicios no académicos a tales universidades o instituciones.

Artículo adicionado DOF 20-10-1980

Artículo 353-L.- Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos.

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan.

Artículo adicionado DOF 20-10-1980

Artículo 353-M.- El Trabajador académico podrá ser contratado por jornada completa o media jornada. Los trabajadores académicos dedicados exclusivamente a la docencia podrán ser contratados por hora clase.

Artículo adicionado DOF 20-10-1980

Artículo 353-N.- No es violatorio del principio de igualdad de salarios la fijación de salarios distintos para trabajo igual si éste corresponde a diferentes categorías académicas.

Artículo adicionado DOF 20-10-1980

Artículo 353-Ñ.- Los sindicatos y las directivas de los mismos que se constituyan en las universidades o instituciones a las que se refiere este Capítulo, únicamente estarán formados por los trabajadores que presten sus servicios en cada una de ellas y serán:

I. De personal académico;

II. De personal administrativo, o

III. De institución si comprende a ambos tipos de trabajadores.

Artículo adicionado DOF 20-10-1980

Artículo 353-O.- Los sindicatos a que se refiere el artículo anterior deberán registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o en la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, según sea federal o local la ley que creó a la universidad o institución de que se trate. *Artículo adicionado DOF 20-10-1980*	**Artículo 353-O.- Los sindicatos a que se refiere el artículo anterior deberán registrarse ante la Autoridad Registral que establece esta Ley.**

Artículo 353-P.- Para los efectos de la contratación colectiva entre las universidades e instituciones y sus correspondientes sindicatos, se seguirán las reglas fijadas en el Artículo 388. Para tal efecto el sindicato de institución recibirá el tratamiento de sindicato de empresa y los sindicatos de personal académico o de personal administrativo tendrán el tratamiento de sindicato gremial.

Artículo adicionado DOF 20-10-1980

Artículo 353-Q.- En los contratos colectivos las disposiciones relativas a los trabajadores académicos no se extenderán a los trabajadores administrativos, ni a la inversa, salvo que así se convenga expresamente.

En ningún caso estos contratos podrán establecer para el personal académico la admisión exclusiva o la separación por expulsión a que se refiere el Artículo 395.

Artículo adicionado DOF 20-10-1980

Artículo 353-R.- En el procedimiento de huelga el aviso para la suspensión de labores deberá darse por lo menos con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo.	**Artículo 353-R.- …**
Además de los casos previstos por el Artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de aquéllas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso. *Artículo adicionado DOF 20-10-1980*	**Además de los casos previstos por el Artículo 935, antes de la suspensión de los trabajos, las partes o en su defecto el Tribunal, con audiencia de aquéllas, fijarán el número indispensable de trabajadores que deban continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión pueda perjudicar irreparablemente la buena marcha de una investigación o un experimento en curso.**

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 adicionado DOF 20-10-1980. Reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 353-S.- Se deroga.**
Artículo 353-T.- Para los efectos del artículo anterior, la autoridad competente expedirá la convocatoria respectiva, estableciendo en ella que cada universidad o institución nombrará su representante, y que deberán celebrarse sendas convenciones para la elección de representantes de los correspondientes trabajadores académicos o administrativos. *Artículo adicionado DOF 20-10-1980*	**Artículo 353-T.- Se deroga.**

Artículo 353-U.- Los trabajadores de las universidades e instituciones a las que se refiere este Capítulo disfrutarán de sistemas de seguridad social en los términos de sus leyes orgánicas, o conforme a los acuerdos que con base en

ellas se celebren. Estas prestaciones nunca podrán ser inferiores a los mínimos establecidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.

Artículo adicionado DOF 20-10-1980

TITULO SÉPTIMO
Relaciones Colectivas de Trabajo

CAPITULO I
Coaliciones

Artículo 354.- La Ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.[164]

Artículo 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

CAPITULO II
Sindicatos, federaciones y confederaciones[165] [166]

Artículo 356.- Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.[167]

Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.	**Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.**[168]
	Las organizaciones de trabajadores y de patrones deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus representantes en su constitución, funcionamiento o administración.
	Se consideran actos de injerencia las acciones o medidas tendientes a

	fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un patrón o una organización de patrones, o a apoyar de cualquier forma a organizaciones de trabajadores con objeto de colocarlas bajo su control. Las prestaciones pactadas en la contratación colectiva no serán consideradas como actos de injerencia.[169]
Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley. *Párrafo adicionado DOF 30-11-2012*	**…**

Artículo 357 Bis.- El reconocimiento de la personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores y patrones, así como sus federaciones y confederaciones no estará sujeta a condiciones que impliquen restricción alguna a sus garantías y derechos, entre ellos a: **Redactar sus estatutos y reglamentos administrativos;** **Elegir libremente sus representantes;** **Organizar su administración y sus actividades;** **Formular su programa de acción;** **Constituir las organizaciones que estimen convenientes, y** **No estarán sujetos a disolución, suspensión o cancelación por vía administrativa.**

Artículo 358.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicado o a no formar parte de él.[170]	**Artículo 358.- Los miembros de los sindicatos, federaciones y confederaciones, cuentan con los derechos de libre afiliación y de participación al interior de éstas, los cuales implican las siguientes garantías:** **Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato, federación o confederación. Cualquier estipulación que desvirtúe de algún modo esta disposición se tendrá por no puesta;** **Los procedimientos de elección de sus directivas deberán salvaguardar el pleno ejercicio del voto personal, libre, directo y secreto de los miembros, así como ajustarse a reglas democráticas y de igualdad de género, en términos del artículo 371 de esta Ley. El periodo de duración de las directivas no podrá ser indefinido o de una temporalidad tal que obstaculice la participación democrática de los afiliados, y tampoco podrá ser lesivo al derecho de votar y ser votado;** **Las sanciones que impongan los sindicatos, federaciones y confederaciones a sus miembros deberán ceñirse a lo establecido en la Ley y en los estatutos; para tal efecto se deberá cumplir con los derechos de audiencia y debido proceso del involucrado, y**

	La directiva de los sindicatos, federaciones y confederaciones deberá rendirles cuenta completa y detallada de la administración de su patrimonio, en términos del artículo 373 de esta Ley.
Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta.	**…**

Artículo 359.- Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:	**Artículo 360.- Los sindicatos de trabajadores pueden ser:**
I. Gremiales, los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; **II.** De empresa, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa; **III.** Industriales, los formados por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial; **IV.** Nacionales de industria, los formados por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas; y **V.** De oficios varios, los formados por trabajadores de diversas profesiones. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte.	**I. a V. …**
	La anterior clasificación tiene carácter enunciativo, por lo que no será obstáculo para que los trabajadores se organicen en la forma que ellos decidan.

Artículo 361.- Los sindicatos de patrones pueden ser:

I. Los formados por patrones de una o varias ramas de actividades; y

II. Nacionales, los formados por patrones de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas.

Artículo 362. Pueden formar parte de los sindicatos, los trabajadores mayores de quince años.

Artículo reformado DOF 12-06-2015

Artículo 363.- No pueden ingresar en los sindicatos de los demás trabajadores, los trabajadores de confianza. Los estatutos de los sindicatos podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros, que sean promovidos a un puesto de confianza.

Artículo 364.- Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.	**Artículo 364.- Los sindicatos deberán constituirse con un mínimo de veinte trabajadores o con tres patrones, por lo menos. En el caso de los sindicatos de trabajadores, cuando se suscite controversia ante los Tribunales, respecto a su constitución, para la determinación del número mínimo, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro de los sesenta días naturales anteriores a la fecha de dicha constitución.** **Las federaciones y confederaciones deberán constituirse por al menos dos organizaciones sindicales.**

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.[171] *Artículo adicionado DOF 30-11-2012*	**Artículo 364 Bis.- En el registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como en la actualización de las directivas sindicales, se deberán observar los principios de autonomía, equidad, democracia, legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad sindical y sus garantías.**[172]
	Tratándose de actualización de la directiva sindical, la Autoridad Registral deberá expedirla dentro de los diez días siguientes a que se realice la solicitud, y se procederá de forma tal que no deje al sindicato en estado de indefensión.
	En materia de registro y actualización sindical, la voluntad de los trabajadores y el interés colectivo prevalecerán sobre

	aspectos de orden formal.

Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:	**Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a cuyo efecto remitirán en original y copia:**
I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;	**I. …**
II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;	**II. Una lista o listas autorizadas con el número, nombres, CURP y domicilios de sus miembros, la cual además contendrá:**
	a) Cuando se trate de aquellos conformados por trabajadores, el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios.
	b) Cuando se trate de aquellos conformados por patrones, el nombre y domicilios de las empresas, en donde se cuente con trabajadores.
III. Copia autorizada de los estatutos; y	**III. Copia autorizada de los estatutos, cubriendo los requisitos establecidos en el artículo 371 de esta Ley, y**
IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.	**IV. …**
Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados por el Secretario General, el de Organización y el de Actas, salvo lo dispuesto en los estatutos.	**Los documentos a que se refieren las fracciones anteriores serán autorizados a través de la firma del Secretario General u homólogo, en términos del artículo 376 de esta Ley, salvo lo dispuesto en los estatutos.**

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	**Artículo 365 Bis.- El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral hará pública, para consulta de cualquier persona, debidamente actualizada, la información de los registros de los sindicatos. Asimismo, deberá expedir copias de los documentos que obren en los expedientes de registros que se les soliciten, en términos del artículo 8o.**

las leyes que regulen el acceso a la información gubernamental de las entidades federativas, según corresponda.[173]	**constitucional y de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.**
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.	**El texto íntegro de los documentos del registro de los sindicatos, las tomas de nota, el estatuto, las actas de asambleas y todos los documentos contenidos en el expediente de registro sindical, deberán estar disponibles en los sitios de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.**
Los registros de los sindicatos deberán contener, cuando menos, los siguientes datos:	**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;	**I. a V. …**
VI. Número de socios, y	**VI. Número de socios;**
VII. Central obrera a la que pertenecen, en su caso.	**VII. …**
	VIII. Padrón de socios.
	Por lo que se refiere a los documentos que obran en el expediente de registro de las asociaciones, únicamente estará clasificada como información confidencial los domicilios y CURP de los trabajadores señalados en los padrones de socios, en términos del último párrafo del artículo 78 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
La actualización de los índices se deberá hacer cada tres meses. *Artículo adicionado DOF 30-11-2012*	**…**
	Los sindicatos, federaciones y confederaciones podrán solicitar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral copias certificadas o

	simples de los documentos que obren en sus respectivos expedientes; también se expedirán a cualquier persona que lo solicite, en términos de la legislación aplicable en materia de acceso a la información.

Artículo 366.- El registro podrá negarse únicamente:	**Artículo 366.- …**
I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356; **II.** Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y **III.** Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365. *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**I. a III. …**
	Cuando el solicitante no cumpla con alguno de los requisitos anteriores, a fin de salvaguardar el derecho de asociación, la Autoridad Registral lo prevendrá dentro de los cinco días siguientes para que subsane su solicitud, precisando los términos en que deberá hacerlo.
Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo.	**Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, la Autoridad Registral no podrá negarlo.**
Si la autoridad ante la que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días naturales,[174] 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. *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**Si la Autoridad Registral, no resuelve dentro de un término de veinte días,[175] 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 367.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que haya registrado un sindicato, enviará copia de la resolución a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	**Artículo 367.- Se deroga**

Artículo 368.- El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y	**Artículo 368.- El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por el Centro Federal**

Previsión Social o por las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, produce efectos ante todas las autoridades. *Fe de erratas al artículo DOF 05-06-1970*	**de Conciliación y Registro Laboral, produce efectos ante todas las autoridades.**

Artículo 369.- El registro del sindicato podrá cancelarse únicamente:	**Artículo 369.- El registro de los sindicatos, federaciones y confederaciones, podrá cancelarse únicamente:**
I. En caso de disolución; y **II.** Por dejar de tener los requisitos legales.	**I. y II. …**
	III. Se considerará que un sindicato incumple con su objeto o finalidad cuando sus dirigentes, apoderados o representantes legales incurran en actos de extorsión en contra de los patrones, exigiéndoles un pago en dinero o en especie para desistir de un emplazamiento a huelga o abstenerse de iniciar o continuar un reclamo de titularidad de contrato colectivo de trabajo. En consecuencia, esta conducta comprobada podrá servir de base para que se demande por la vía jurisdiccional la cancelación del registro sindical, independientemente de las responsabilidades que puedan derivarse por la comisión de dichas conductas delictivas.[176]
La Junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro.	**Los Tribunales resolverán acerca de la cancelación de su registro.**

Artículo 370.- Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspensión o cancelación de su registro, por vía administrativa.

Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:	**Artículo 371.- …**
I. Denominación que le distinga de los demás; **II.** Domicilio; **III.** Objeto;	**I. a VIII. …**

IV. Duración. Faltando esta disposición se entenderá constituido el sindicato por tiempo indeterminado; **V.** Condiciones de admisión de miembros; **VI.** Obligaciones y derechos de los asociados; **VII.** Motivos y procedimientos de expulsión y correcciones disciplinarias. En los casos de expulsión se observarán las normas siguientes: **a)** La asamblea de trabajadores se reunirá para el solo efecto de conocer de la expulsión. **b)** Cuando se trate de sindicatos integrados por secciones, el procedimiento de expulsión se llevará a cabo ante la asamblea de la sección correspondiente, pero el acuerdo de expulsión deberá someterse a la decisión de los trabajadores de cada una de las secciones que integren el sindicato. **c)** El trabajador afectado será oído en defensa, de conformidad con las disposiciones contenidas en los estatutos. **d)** La asamblea conocerá de las pruebas que sirvan de base al procedimiento y de las que ofrezca el afectado. **e)** Los trabajadores no podrán hacerse representar ni emitir su voto por escrito. **f)** La expulsión deberá ser aprobada por mayoría de las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato. **g)** La expulsión sólo podrá decretarse por los casos expresamente consignados en los estatutos, debidamente comprobados y exactamente aplicables al caso; **VIII.** Forma de convocar a asamblea, época de celebración de las ordinarias y quórum requerido para sesionar. En el caso de que la directiva no convoque oportunamente a las asambleas previstas en los estatutos, los trabajadores que representen el treinta y tres por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos, podrán solicitar de la directiva que convoque a la asamblea, y si no lo hace dentro de un término de diez días, podrán los solicitantes hacer la convocatoria, en cuyo caso, para que la asamblea pueda sesionar y adoptar resoluciones, se requiere que concurran las dos terceras partes del total de los miembros del sindicato o de la sección. Las resoluciones deberán adoptarse por el cincuenta y uno por ciento del total de los miembros del sindicato o de la sección, por lo menos; *Fe de erratas al párrafo DOF 30-04-1970*	

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; [177] *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**IX. Procedimiento para la elección de la directiva sindical y secciones sindicales, el cual se llevará a cabo mediante el ejercicio del voto directo, personal, libre, directo y secreto.** **Para tal efecto, los estatutos deberán observar las normas siguientes:** **a) La convocatoria de elección se emitirá con firma autógrafa de las personas facultadas para ello, debiendo precisar fecha, hora, lugar del proceso y demás requisitos estatutariamente exigidos;** **b) La convocatoria deberá publicarse en el local sindical y en los lugares de mayor afluencia de los miembros en el centro de trabajo, con una anticipación mínima de diez días;** **c) El lugar que se determine para la celebración del proceso electoral, así como la documentación y materiales que se elaboren para la realización, deberán garantizar que la votación se desarrolle de forma segura, directa, personal, libre y secreta;** **d) Se integrará un padrón completo y actualizado de los miembros del sindicato con derecho a votar, que deberá publicarse y darse a conocer entre éstos con al menos tres días de antelación a la elección;** **e) Establecer un procedimiento que asegure la identificación de los afiliados que tengan derecho a votar, y** **f) La documentación, material y boletas para la elección de integración de los órganos internos de los sindicatos a que se refiere este inciso, contendrá cuando menos los siguientes datos y requisitos:**

	1.- Municipio y entidad federativa en que se realice la votación; **2.- Cargo para el que se postula al candidato o candidatos;** **3.- Emblema y color de cada una de las planillas que participan con candidatos en la elección de que se trate;** **4.- El nombre completo del candidato o candidatos a elegir, y** **5.- Las boletas deberán validarse en el reverso con las firmas de por lo menos dos integrantes de la Comisión Electoral que para tales efectos acuerde el sindicato.** **El procedimiento de elección que realicen los miembros de un sindicato respecto al Secretario General o su equivalente a nivel nacional, estatal, seccional, local o municipal, se realizará de manera independiente de la elección de delegados a los congresos o convenciones sindicales, cumpliendo con los requisitos a que se refiere este inciso.** **En virtud de que estos requisitos son esenciales para expresar la libre voluntad de los afiliados al sindicato, de incumplirse éstos, el procedimiento de elección carecerá de validez, ya sea a nivel general o seccional, según sea el caso;**[178]
	IX Bis. En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género;
	IX Ter. Normas para la integración y funcionamiento de una instancia de decisión colegiada, que será responsable de organizar y calificar

	los procedimientos de elección de los órganos internos del sindicato;
X. Período de duración de la directiva;	**X. Período de duración de la directiva sindical y de las representaciones seccionales. En el caso de reelección, será facultad de la asamblea decidir mediante voto personal, libre, directo y secreto el período de duración y el número de veces que pueden reelegirse los dirigentes sindicales. El período de duración de la directiva y en su caso la reelección, deberán respetar las garantías a que se refiere el artículo 358, fracción II, de esta Ley;**
XI. Normas para la administración, adquisición y disposición de los bienes, patrimonio del sindicato; **XII.** Forma de pago y monto de las cuotas sindicales;	**XI. y 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. *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**XIII. Época y forma de presentación de la cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical y sanciones a sus directivos en caso de incumplimiento.** **…**
XIV. Normas para la liquidación del patrimonio sindical; y	**XIV. …**
	XIV Bis. Procedimiento para llevar a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto para la aprobación del contenido de contratos colectivos de trabajo iniciales y de sus revisiones. Para tal efecto, los estatutos deberán observar el procedimiento contemplado en el artículo 390 Ter, fracción II de la presente Ley, y
XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.	**XV. Las demás normas que apruebe la asamblea.**

	Artículo 371 Bis.- Las elecciones de las directivas de los sindicatos estarán sujetas a un sistema de verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en la fracción IX del artículo 371 de esta Ley, conforme a lo siguiente: **Los sindicatos podrán solicitar el auxilio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o de la Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a efecto que certifiquen el cumplimiento de los requisitos antes mencionados. Al concluir la elección, la autoridad que acuda a la verificación deberá formular un acta en la que conste el resultado de la elección y de la forma en que ésta se llevó a cabo, de la que se entregará copia al sindicato solicitante;** **La solicitud será realizada por los directivos sindicales o por lo menos por el treinta por ciento de los afiliados al sindicato, y** **El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá desahogar este sistema de verificación de la elección de las directivas sindicales para que se cumpla con los principios constitucionales de certeza, confiabilidad y legalidad, y los señalados en el artículo 364 Bis de esta Ley. En caso de duda razonable sobre la veracidad de la documentación presentada, el Centro podrá convocar y organizar un recuento para consultar mediante voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores el sentido de su decisión.**

Artículo 372. No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos los trabajadores extranjeros.

Párrafo reformado DOF 12-06-2015

I. Se deroga.

Fracción derogada DOF 12-06-2015

II. Se deroga.

Fracción derogada DOF 12-06-2015

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,	**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, debiendo levantar acta de dicha asamblea.**

así como su destino.	
	El acta de la asamblea en la que se rinda cuenta de la administración del patrimonio sindical deberá ser entregada dentro de los diez días siguientes al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral para su depósito y registro en el expediente de registro sindical; esta obligación podrá cumplirse por vía electrónica.
	La información anterior deberá entregarse por escrito a cada miembro del sindicato en forma completa, dejando constancia de su recepción.
La obligación a que se refiere el párrafo anterior no es dispensable.	**Las obligaciones a que se refieren los párrafos anteriores no son dispensables.**
En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva, sobre la administración del patrimonio del sindicato.	**En todo momento cualquier trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva o a la Autoridad Registral, sobre la administración del patrimonio del sindicato.**
En caso de que los trabajadores no hubieren recibido la información sobre la administración del patrimonio sindical o estimen la existencia de irregularidades en la gestión de los fondos sindicales, podrán acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los 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	**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, podrá acudir a las instancias y procedimientos internos previstos en los estatutos, en términos del artículo 371, fracción XIII, de esta Ley. De comprobarse la existencia de las irregularidades referidas, se sancionará a quien o quienes resulten responsables de las mismas, previo desahogo del procedimiento de investigación y resolución establecido en los estatutos; de no prever éstos sanciones eficaces y proporcionales a la gravedad de las conductas u omisiones en que se hubiese incurrido, los responsables podrán ser sancionados por los órganos sindicales competentes con la suspensión o destitución de su cargo, según sea la gravedad de la irregularidad cometida, sin menoscabo de que se ejerzan las demás acciones legales que correspondan.** **Con independencia de lo anterior, de no proporcionarse la información o las aclaraciones correspondientes, los trabajadores podrán tramitar ante el Tribunal que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.**

Conciliación y Arbitraje que corresponda, el cumplimiento de dichas obligaciones.	
	El trabajador también podrá acudir a la Autoridad Registral para denunciar la omisión anterior a fin de que dicha autoridad requiera al sindicato la entrega de la información de la administración del patrimonio sindical completa, apercibiendo a los secretarios general y de finanzas u homólogos en términos del artículo 731 de esta Ley.
El ejercicio de las acciones a que se refiere el párrafo anterior, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.[179] *Artículo reformado DOF 30-11-2012*	**El ejercicio de las acciones a que se refieren los párrafos anteriores, por ningún motivo implicará la pérdida de derechos sindicales, ni será causa para la expulsión o separación del trabajador inconforme.**

Artículo 374.- Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:	**Artículo 374.- Los sindicatos, federaciones y confederaciones, legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para:**
I. Adquirir bienes muebles; **II.** Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y **III.** Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes.	**I. a III. ...**
	IV. Establecer mecanismos para fomentar el desarrollo y fortalecimiento de la economía de sus afiliados,
	V. Establecer y gestionar sociedades cooperativas y cajas de ahorro para sus afiliados, así como cualquier otra figura análoga.

Artículo 375.- Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les correspondan, sin perjuicio del derecho de

los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato.

Artículo 376.- La representación del sindicato se ejercerá por su secretario general o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.	**Artículo 376.- …**
Los miembros de la directiva que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.	**Los miembros de la directiva sindical que sean separados por el patrón o que se separen por causa imputable a éste, continuarán ejerciendo sus funciones salvo lo que dispongan los estatutos.**

Artículo 377.- Son obligaciones de los sindicatos:	**Artículo 377.- Son obligaciones de los sindicatos:**
I. Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicatos;	**I. …**
II. Comunicar a la autoridad ante la que estén registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y	**II. Comunicar a la Autoridad Registral, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de los estatutos, acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas, y**
III. Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.	**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. *Párrafo adicionado DOF 30-11-2012*	**Las obligaciones a que se refiere este artículo podrán ser cumplidas a través de medios electrónicos, en los términos que determine la Autoridad Registral.**

Artículo 378.- Queda prohibido a los sindicatos:	**Artículo 378.- …**
I. Intervenir en asuntos religiosos; y **II.** Ejercer la profesión de	**I. y II. …**

comerciantes con ánimo de lucro.	
	III. Participar en esquemas de evasión de contribuciones o incumplimiento de obligaciones patronales respecto a los trabajadores;
	IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;
	V. Participar en actos de simulación asumiendo el carácter de patrón, con el fin de que el verdadero patrón evada sus responsabilidades;
	VI. Hacer constar o utilizar constancias en las que se señalen la realización de votaciones o consultas a los trabajadores sin que estas se hayan efectuado;
	VII. Obstaculizar la participación de los trabajadores en los procedimientos de elección de sus directivas sindicales, poniendo condiciones sin fundamento legal o cualquier tipo de obstáculo indebido para ejercer el derecho de votar y ser votado, y
	VIII. Cometer actos de extorsión u obtener dádivas del patrón, ajenas al contrato colectivo de trabajo.
	Se consideran como violación a derechos fundamentales a la libertad sindical y de negociación colectiva las hipótesis contenidas en las fracciones IV, VI y VII del presente artículo.[180]

Artículo 379.- Los sindicatos se disolverán:

I. Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren; y

II. Por transcurrir el término fijado en los estatutos.

Artículo 380.- En caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición expresa, pasará a la federación o confederación a que pertenezca y si no existen, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

Artículo 381.- Los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que sean aplicables.

Artículo 382.- Los miembros de las federaciones o confederaciones podrán retirarse de ellas, en cualquier tiempo, aunque exista pacto en contrario.

Artículo 383.- Los estatutos de las federaciones y confederaciones, independientemente de los requisitos aplicables del artículo 371, contendrán:

I. Denominación y domicilio y los de sus miembros constituyentes;

II. Condiciones de adhesión de nuevos miembros; y

III. Forma en que sus miembros estarán representados en la directiva y en las asambleas.

Artículo 384.- Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.	**Artículo 384.- Las federaciones y confederaciones deben registrarse ante la Autoridad Registral.**
Es aplicable a las federaciones y confederaciones lo dispuesto en el párrafo final del artículo 366.	**…**

Artículo 385.- Para los efectos del artículo anterior, las federaciones y confederaciones remitirán por duplicado:

I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;

II. Una lista con la denominación y domicilio de sus miembros;

III. Copia autorizada de los estatutos; y

IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se haya elegido la directiva.

La documentación se autorizará de conformidad con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 365.

CAPITULO III
Contrato colectivo de trabajo

Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Artículo 386 Bis.- El apoyo de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto constituye una garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses. La demostración de dicho apoyo conforme a los procedimientos establecidos en los artículos 390 Bis y 390 Ter, es de orden público e interés social, por lo que es un requisito para la validez de los

	contratos colectivos de trabajo. Las autoridades, sindicatos y patrones coadyuvarán para que los procedimientos de consulta se organicen de tal forma que no se afecten las actividades laborales de los centros de trabajo.[181]

Artículo 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.	**Artículo 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo; para dar cumplimiento a los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y de certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo, el sindicato solicitante deberá contar previamente con la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, a que hace referencia el artículo 390 Bis.**[182]
Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.	**Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450; la Constancia de Representatividad acredita que el sindicato cuenta con la representación de los trabajadores, por lo que deberá ser acompañada al emplazamiento a huelga como requisito en términos del artículo 920 de esta Ley.**
	La Constancia de Representatividad a que se refiere el artículo 390 Bis tendrá una vigencia de seis meses a partir de la fecha en que ésta sea expedida. En caso de que el sindicato emplazante estalle la huelga en el centro de trabajo, la vigencia de dicha constancia se prorrogará hasta en tanto concluya dicho conflicto, por lo que durante su vigencia, no se dará trámite a ninguna otra solicitud, ni se admitirá a otro u otros sindicatos como parte del procedimiento.

Artículo 388.- Si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos, se observarán las normas siguientes:	**Artículo 388.- …**
I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa;	**I. Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que obtenga el mayor número de votos de los trabajadores dentro de la empresa;**
II. Si concurren sindicatos gremiales, el contrato colectivo se celebrará con el conjunto de los sindicatos mayoritarios que representen a las profesiones, siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará	**II. …**

un contrato colectivo para su profesión; y	
III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que formen parte del sindicato de empresa o de industria.	**III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresa o de industria, podrán los primeros celebrar un contrato colectivo para su profesión, siempre que el número de trabajadores a su favor sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que voten por el sindicato de empresa o de industria.**
	El voto de los trabajadores será conforme al procedimiento contemplado en el artículo 390 Bis. El sindicato o sindicatos que conforme a lo dispuesto en el presente capítulo obtengan la mayoría de trabajadores, según sea el caso, obtendrán la Constancia de Representatividad correspondiente a fin de solicitar la celebración y firma del contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 387.[183]

Artículo 389.- La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo.	**Artículo 389.- La pérdida de la mayoría a que se refiere el artículo anterior, declarada por los Tribunales, después de consultar a los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto, produce la de la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Para tal efecto, el sindicato deberá de promover el procedimiento especial colectivo contemplado en el artículo 897 y subsecuentes de la presente Ley ante el Tribunal competente.**[184]

Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto en la Junta de Conciliación y Arbitraje o en la Junta Federal o Local de Conciliación, la que después de anotar la fecha y hora de presentación del documento lo remitirá a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.[185]	**Artículo 390.- El contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse por escrito, bajo pena de nulidad. Se hará por triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y se depositará el otro tanto ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, ante quien cada una de las partes celebrantes debe señalar domicilio. Dicho centro deberá asignarles un buzón electrónico.**
El contrato surtirá efectos desde la fecha y hora de presentación del documento, salvo que las partes hubiesen convenido en una fecha distinta.	**…**
	Para el registro de un contrato colectivo de trabajo inicial, se presentará ante el Centro

	Federal de Conciliación y Registro Laboral la siguiente documentación:
	[186]**La documentación con la que las partes contratantes acrediten su personalidad;** **El contrato colectivo de trabajo;** **La Constancia de Representatividad a que se refiere el artículo 390 Bis de esta Ley, y** **El ámbito de aplicación del contrato colectivo de trabajo.** **Una vez entregada la documentación anterior, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá de resolver sobre el registro del contrato colectivo de trabajo dentro de los treinta días siguientes, dicha resolución será notificada a las partes.**

Artículo 390 Bis.- Para solicitar la celebración del contrato colectivo de trabajo inicial será indispensable que el sindicato obtenga del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la Constancia de Representatividad, a fin de garantizar los principios de representatividad en las organizaciones sindicales y certeza en la firma, registro y depósito de los contratos colectivos de trabajo. Esta constancia será expedida conforme a lo siguiente:[187]

I. La solicitud para obtener la Constancia de Representatividad será presentada por uno o varios sindicatos ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicha solicitud se hará por escrito y contendrá el nombre de la parte solicitante, así como el domicilio en el que se le harán las notificaciones correspondientes; asimismo, deberá señalarse el domicilio y nombre o los datos de identificación del patrón o centro de trabajo, así como la actividad a la que se dedica. Adicionalmente, la solicitud deberá acompañarse de un listado en el que se acredite que el sindicato solicitante cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo; dicho listado deberá incluir el nombre, CURP, fecha de contratación y firma autógrafa de los trabajadores que respalden al sindicato solicitante.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral conservará en secreto y cuidará bajo su más estricta responsabilidad la confidencialidad del listado y los anexos que exhiba el solicitante.

De no proporcionarse los datos mencionados, la Autoridad Registral dentro de los tres días siguientes prevendrá al solicitante para que subsane su solicitud, lo que deberá hacer dentro de los tres días siguientes a que sea notificado.

El hecho de que el centro de trabajo opere de manera informal o bajo esquemas de simulación no afectará a los trabajadores en el ejercicio de su libertad de negociación colectiva y la defensa de sus intereses;

II. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en un plazo no mayor a tres días contados a partir de la presentación de la solicitud, publicará en su sitio de Internet el aviso de solicitud de Constancia de Representatividad, fijará dicho aviso en el centro de trabajo y solicitará al patrón que lo coloque al interior del centro laboral en los lugares de mayor afluencia para hacerlo del

conocimiento a los trabajadores y a cualquier otro sindicato que desee obtener la Constancia de Representatividad, a fin de que éste pueda promover su adhesión a la solicitud, para lo cual se estará a las normas que establece el artículo 388 de esta Ley; dicha solicitud adhesiva podrá presentarse por escrito ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral dentro de los diez días siguientes a la publicación del aviso de solicitud, señalando el nombre de la parte adherente, así como su domicilio para oír y recibir notificaciones, debiendo acompañar el listado que acredite que cuenta con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo. No será impedimento para que se admita la solicitud adhesiva que los nombres de los trabajadores aparezcan en dos o más listados presentados por los sindicatos;

III. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la Constancia de Representatividad; de resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente. Si sólo un sindicato solicita la constancia, se tendrá por acreditada su representatividad cuando cuente con el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo. En este caso, el Centro recabará ante las autoridades e instancias pertinentes la información necesaria para verificar que los trabajadores contemplados en el listado que presente el sindicato solicitante representen al menos el treinta por ciento de los trabajadores al servicio del patrón del que se solicita la firma del contrato colectivo de trabajo.

De haber contendido más de un sindicato, el derecho a negociar y celebrar el contrato colectivo corresponderá al que obtenga el mayor número de votos conforme a las reglas contempladas en el artículo 388 de esta Ley. En todo caso, el número de trabajadores votantes deberá de ser de por lo menos del treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo del que se solicita la firma. Para lo anterior se deberá observar el procedimiento de consulta siguiente:

a) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral validará que los sindicatos contendientes acrediten el respaldo de por lo menos el treinta por ciento de los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, en cuyo caso procederá a recabar ante las autoridades o instancias correspondientes la información o elementos necesarios para elaborar un padrón, que consistirá en un listado de los trabajadores del centro laboral que serán consultados mediante voto personal, libre, directo y secreto, excluyendo a los trabajadores de confianza o aquellos que ingresen con posterioridad a la presentación de la solicitud. Serán parte del padrón los trabajadores que hayan sido despedidos del trabajo durante los tres meses previos o posteriores a la presentación del escrito de solicitud, a excepción de aquéllos que hayan dado por terminada su relación de trabajo, salvo que se encuentre sub iudice.

En caso de estimarlo necesario, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá solicitar el apoyo de la oficina de Inspección del Trabajo u otro servidor público que las autoridades del trabajo habiliten para tal efecto. De requerirlo la parte solicitante, éstos deberán constituirse en el centro de trabajo para elaborar el listado en cuestión, con la información o los elementos que disponga al momento. El listado que servirá de base para la consulta a los trabajadores deberá de ser elaborado por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral a más tardar en el plazo de diez días siguientes al de la presentación de una segunda solicitud de constancia. El patrón no podrá intervenir en este procedimiento;

b) Una vez conformado el padrón que servirá de base para la consulta de los trabajadores, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral emitirá la convocatoria correspondiente,

señalando el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la votación; la convocatoria se emitirá por lo menos con diez días de anticipación a ésta sin que exceda de quince días. Dicho Centro deberá garantizar que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna.

La convocatoria se notificará a la parte solicitante y será publicada electrónicamente en el sitio de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Asimismo será fijada en el centro laboral para hacerla del conocimiento a los trabajadores que participarán en la votación;

c) Cada parte solicitante podrá acreditar previamente ante la Autoridad Registral a dos representantes por cada lugar de votación, a los que se les deberá permitir estar presentes durante ésta, específicamente en la instalación y acreditación de votantes, así como en los actos de escrutinio y cómputo de votos, sin que puedan estar en el espacio asignado en el que los trabajadores depositen su voto.

Ninguna persona ajena al procedimiento podrá estar presente en la votación, a menos que la autoridad registral lo haya acreditado como observador de la votación. Dicha autoridad cuidará y proveerá lo conducente para que ninguna persona que no esté autorizada, participe o intervenga en el desarrollo del procedimiento de votación;

d) El voto de los trabajadores se hará en forma personal, libre, directa y secreta. Para tal efecto, la Autoridad Registral ordenará hacer previamente tantas boletas de votación como trabajadores se hubieren acreditado conforme a este artículo, las que serán debidamente foliadas, selladas y autorizadas con la firma del funcionario comisionado por dicha autoridad; las boletas deberán contener el o los recuadros suficientes y del mismo tamaño, de acuerdo al número de sindicatos solicitantes, en los que deberá aparecer el nombre del o los sindicatos participantes en la votación;

e) En la hora, fecha y lugar señalados en la convocatoria, se iniciará la consulta con la presencia de las partes que asistan a la misma; previo al ingreso de los trabajadores, el funcionario comisionado por la Autoridad Registral instalará la o las mamparas necesarias para la emisión del voto de los trabajadores en secreto, así como la urna o urnas transparentes en las que se depositarán los votos, debiendo verificar que se encuentren vacías. Acto seguido, previa identificación con documento oficial vigente, se procederá al ingreso de los trabajadores con derecho a voto y se dotará a cada uno con su boleta para ejercerlo.

Durante el procedimiento de votación, ningún trabajador podrá vestir con un color, calcomanías, emblemas o cualquier elemento que lo distinga como miembro o simpatizante de alguno de los sindicatos solicitantes;

f) En la boleta no deberá aparecer el nombre del votante, ni podrá asentarse señal o dato alguno en el listado que haga posible identificar el folio de la boleta que le fue entregada. El funcionario comisionado por la Autoridad Registral proporcionará al trabajador su boleta, quien deberá dirigirse a la mampara colocada para marcarla en absoluto secreto.

Una vez que el trabajador marque su boleta, la doblará para evitar mostrar el sentido de su voto y la depositará en la urna colocada para tal efecto, y deberá salir del lugar de la votación;

g) Concluida la votación, el funcionario facultado de la Autoridad Registral procederá a practicar el escrutinio, abriendo sucesivamente cada urna, extrayendo una a una cada boleta, examinándolas para corroborar su autenticidad y exhibiéndolas a los representantes de las partes. Las boletas no cruzadas y las marcadas en más de un recuadro se considerarán nulas, poniendo las boletas por

separado conforme al sentido de cada voto, mientras que las nulas se colocarán por aparte;

h) Acto seguido, el funcionario facultado procederá al cómputo de los votos y anunciará su resultado en voz alta;

i) En caso de suscitarse actos de coacción o intimidación para impedir que los trabajadores ejerzan su voto con plena libertad, o se les pretenda obstaculizar o impedir de cualquier forma acceder al lugar de la diligencia, el funcionario facultado solicitará el auxilio de la fuerza pública y tomará las medidas que estime conducentes para celebrar la votación en las condiciones que establece esta Ley; de presumirse la existencia de algún ilícito, deberá presentar la denuncia correspondiente;

j) Concluida la consulta, el funcionario facultado levantará acta de la misma y solicitará a los representantes de las partes que la suscriban. La negativa a firmarla por parte de éstos no afectará la validez del acta, y

k) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral resolverá sobre la procedencia de la solicitud de la Constancia de Representatividad; de resultar procedente, emitirá la constancia correspondiente.

Artículo 390 Ter.- Para el registro de un contrato colectivo inicial o un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto. El procedimiento de consulta a los trabajadores se llevará a cabo conforme a lo siguiente:[188]

I. Una vez acordados con el patrón los términos del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión respectivo, el sindicato que cuente con la representación de los trabajadores dará aviso al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, por escrito o vía electrónica, que someterá a consulta de los trabajadores la aprobación del contenido del contrato. El aviso deberá hacerse con un mínimo de diez días de anticipación a que se realice la consulta.

El aviso a que se refiere el párrafo anterior señalará día, hora y lugar en donde se llevará a cabo la consulta a los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto, y deberá anexar un ejemplar del contrato o convenio

negociado firmado por las partes. Asimismo, el sindicato deberá emitir la convocatoria correspondiente, señalando el lugar, día y hora en que deberá efectuarse la votación; la convocatoria se emitirá por lo menos con diez días de anticipación a ésta sin que exceda de quince días;

II. El procedimiento de consulta que se realice a los trabajadores deberá cubrir los siguientes requisitos:

a) El sindicato deberá poner oportunamente a disposición de los trabajadores un ejemplar impreso o electrónico del contrato colectivo inicial o del convenio de revisión que se someterá a consulta;

b) La votación se llevará a cabo el día, hora y lugar señalados en la convocatoria;

c) Se garantizará que el lugar que se designe para la votación sea accesible a los trabajadores y reúna las condiciones necesarias para que éstos emitan su voto de forma libre, pacífica, ágil y segura, sin que puedan ser coaccionados de forma alguna;

d) El empleador no podrá tener intervención alguna durante el procedimiento de consulta;

e) El resultado de la votación será publicado por la directiva sindical en lugares visibles y de fácil acceso del centro de trabajo y en el local sindical correspondiente en un plazo no mayor a dos días de la fecha que se realice la consulta;

f) El sindicato dará aviso del resultado de la votación al Centro Federal de Conciliación y Registro

Laboral dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que se realice la consulta, a efecto de que dicho Centro lo publique en su sitio de Internet. **El aviso señalado en el párrafo anterior se hará bajo protesta de decir verdad. En caso de existir inconsistencias en relación con hechos sustantivos del proceso, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral declarará nula la consulta y ordenará la reposición de la misma;** **g) Las actas de votación serán resguardadas durante cinco años para acreditar el cumplimiento de esta obligación, para efectos de verificación de la autoridad laboral o registral. El sindicato promovente deberá manifestar bajo protesta de decir verdad que dio cumplimiento a esta obligación, y** **h) El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral podrá verificar que el procedimiento de consulta se realice conforme a los requisitos antes señalados;** **III. De contar con el apoyo mayoritario de los trabajadores al contenido del acuerdo, se estará a lo siguiente:** **a) Para contratos colectivos de trabajo inicial, el sindicato procederá a realizar la solicitud de registro ante la Autoridad Registral conforme a lo previsto en el artículo 390 de la presente Ley, y** **b) Para convenios de revisión o modificaciones del contrato colectivo de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 399 Ter;** **IV. En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión no cuente con el apoyo mayoritario de los trabajadores cubiertos por el mismo, el sindicato podrá:** **a) Ejercer su derecho a huelga, en caso de haber promovido el emplazamiento correspondiente, y** **b) Prorrogar o ampliar el periodo de prehuelga con el objeto de continuar con la negociación y someter el acuerdo a nueva consulta, observando lo establecido en la fracción V del artículo 927 de esta Ley.** **En el procedimiento de consulta previsto en el presente artículo, el voto personal, libre y secreto de los trabajadores se ejercerá en forma individual y directa.**[189]

Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:	**Artículo 391.- …**
I. Los nombres y domicilios de los contratantes; **II.** Las empresas y establecimientos que abarque; **III.** Su duración o la expresión de ser por tiempo indeterminado o para obra determinada; **IV.** Las jornadas de trabajo; **V.** Los días de descanso y vacaciones; **VI.** El monto de los salarios; *Fracción reformada DOF 28-04-1978*	**I. a X. …**

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; *Fracción adicionada DOF 28-04-1978* **VIII.** Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento; *Fracción adicionada DOF 28-04-1978* **IX.** Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley; y, *Fracción adicionada DOF 28-04-1978* **X.** Las demás estipulaciones que convengan las partes. *Fracción recorrida DOF 28-04-1978*	
	Los contratos colectivos no podrán contener cláusula de exclusión por separación, entendiéndose como tal la que establece que aquellos trabajadores que dejen de pertenecer al sindicato por renuncia o expulsión del mismo, puedan ser separados de su empleo sin responsabilidad para el patrón. **El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral deberá expedir a quien lo solicite por escrito y pague los derechos correspondientes, copia certificada del texto más reciente del contrato colectivo y/o tabuladores que haya sido registrado.** **A solicitud de las partes, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, dentro de los tres días siguientes a que ésta se presente emitirá el Certificado de Registro del Contrato Colectivo de Trabajo que contendrá:** **I. Número o folio del expediente de registro;** **II. Las partes celebrantes;**

	III. Domicilio, y en su caso el buzón electrónico de cada una de las partes; **IV. Ámbito de aplicación del Contrato;** **V. Fecha de la última revisión, y** **VI. Período de vigencia del contrato colectivo y su tabulador.**

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.[190],[191]	**Artículo 391 Bis.- La Autoridad Registral hará pública, para consulta de cualquier persona, la información de los contratos colectivos de trabajo que se encuentren depositados ante la misma. Asimismo, deberá expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.**
De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. *Artículo adicionado DOF 30-11-2012*	**De preferencia, el texto íntegro de las versiones públicas de los contratos colectivos de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en el sitio de Internet de la Autoridad Registral.**

Artículo 392.- En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.	**Artículo 392.- En los contratos colectivos podrá establecerse la organización de comisiones mixtas para el cumplimiento de determinadas funciones sociales y económicas. Sus resoluciones serán ejecutadas por los Tribunales, en los casos en que las partes las declaren obligatorias.**

Artículo 393.- No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que falte la determinación de los salarios. Si faltan las estipulaciones sobre jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.

Artículo 394.- El contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

Artículo 395[192]**.-** En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta	**Artículo 395.-** [193]**En el contrato colectivo, podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante. Esta cláusula y cualesquiera otras que**

cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. *Reforma DOF 30-11-2012: Derogó del artículo el entonces párrafo segundo*	**establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. La sanción sindical impuesta al trabajador no podrá afectar su permanencia en el empleo o sus condiciones de trabajo.**

Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

Artículo 397.- El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

Artículo 398.- En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Artículo 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:	**Artículo 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días naturales antes:**
I. Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;	**I. a III. …**

II. Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y **III.** Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.	
Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito	**…**

Artículo 399 Bis.- Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.	**Artículo 399 Bis.- …**
La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo. *Artículo adicionado DOF 30-09-1974*	**La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días naturales antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo**

Artículo 399 Ter.- El convenio de revisión o de modificación del contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse ante la Autoridad Registral, el Tribunal o el Centro de Conciliación competente según corresponda. Una vez aprobado por la autoridad, surtirá efectos legales.

Para los efectos de la actualización del expediente de registro del contrato colectivo y de su legal publicidad, el Centro de Conciliación competente o el Tribunal, bajo su más estricta responsabilidad y dentro del término de los tres días siguientes, hará llegar copia autorizada del convenio a la Autoridad Registral.

Artículo 400.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Artículo 400 Bis.- Cada dos años, en la revisión contractual que corresponda conforme a lo dispuesto en el artículo 399, el convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto, conforme al procedimiento de consulta contemplado en el artículo 390 Ter de la presente Ley.

Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual podrá verificar que el contenido del contrato colectivo de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores.

Artículo 401.- El contrato colectivo de trabajo termina:	**Artículo 401.- …**

I. Por mutuo consentimiento;	**I. Por mutuo consentimiento, previa aprobación de la mayoría de los trabajadores conforme al procedimiento contemplado en el artículo 390 Ter de esta Ley;**
II. Por terminación de la obra; y **III.** En los casos del capítulo VIII de este Título, por cierre de la empresa o establecimiento, siempre que en este último caso, el contrato colectivo se aplique exclusivamente en el establecimiento.	**II. y III. …**

Artículo 402.- Si firmado un contrato colectivo, un patrón se separa del sindicato que lo celebró, el contrato regirá, no obstante, las relaciones de aquel patrón con el sindicato o sindicatos de sus trabajadores.

Artículo 403.- En los casos de disolución del sindicato de trabajadores titular del contrato colectivo o de terminación de éste, las condiciones de trabajo continuarán vigentes en la empresa o establecimiento.

CAPITULO IV
Contrato Ley

Artículo 404.- Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.[194]

Artículo 405.- Los contratos-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción federal o local.

Artículo 406.- Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias

Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

Artículo 407. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, si se refiere a dos o más Entidades Federativas o a industrias de jurisdicción federal, o al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, si se trata de industrias de jurisdicción local. *Artículo reformado DOF 09-04-2012*	**Artículo 407.- La solicitud se presentará al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.**

Artículo 408.- Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406.	**Artículo 408.- Los solicitantes justificarán que satisfacen el requisito de mayoría mencionado en el artículo 406, acompañando la Constancia de Representatividad obtenida conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Bis, o con el padrón de socios si tienen celebrado contrato colectivo de trabajo o son administradores del contrato-ley.**

Artículo 409. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Gobierno del Distrito Federal, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados. *Artículo reformado DOF 09-04-2012*	**Artículo 409.- El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, después de verificar el requisito de mayoría, si a su juicio es oportuna y benéfica para la industria la celebración del contrato-ley, convocará a una convención a los sindicatos de trabajadores y a los patrones que puedan resultar afectados.**

Artículo 410.- La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en los periódicos o por los medios que se juzguen adecuados y señalará el lugar donde haya de celebrarse la convención y la fecha y hora de la reunión inaugural. La fecha de la reunión será señalada dentro de un plazo no menor de treinta días.

Artículo 411. La convención será presidida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, o por el Gobernador del Estado o Territorio o por el Jefe del Gobierno del Distrito Federal, o por el representante que al efecto designen. *Párrafo reformado DOF 09-04-2012*	**Artículo 411.- La convención será presidida por el titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o por el representante que al efecto éste designe.**
La convención formulará su reglamento e integrará las	**…**

comisiones que juzgue conveniente.	

Artículo 412.- El contrato-ley contendrá:	**Artículo 412.- …**
I. Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patrones que concurrieron a la convención; **II.** La Entidad o Entidades Federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional;	**I. y II. …**
III. Su duración, que no podrá exceder de dos años;	**III. Su vigencia, que no podrá exceder de dos años;**
IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX; *Fracción reformada DOF 28-04-1978* **V.** Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate; y, *Fracción adicionada DOF 28-04-1978* **VI.** Las demás estipulaciones que convengan las partes. *Fracción recorrida DOF 28-04-1978*	**IV. a VI. …**

Artículo 413.- En el contrato-ley podrán establecerse las cláusulas a que se refiere el artículo 395. Su aplicación corresponderá al sindicato administrador del contrato-ley en cada empresa.

Artículo 414.- El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores a que se refiere el artículo 406 y por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.	**Artículo 414.- El convenio deberá ser aprobado por la mayoría de los trabajadores que estén representados en la Convención, así como por la mayoría de los patrones que tengan a su servicio la misma mayoría de trabajadores.**
Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, lo publicarán en el **Diario Oficial de la Federación** o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.	**Aprobado el convenio en los términos del párrafo anterior, el Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, lo publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, declarándolo contrato-ley en la rama de la industria considerada, para todas las empresas o establecimientos que existan o se establezcan en el futuro en la Entidad o Entidades Federativas, en la zona o zonas que abarque o en todo el territorio nacional.**

Artículo 415.- Si el contrato colectivo ha sido celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados de determinada rama de la industria, en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas, o en todo el territorio nacional, podrá ser elevado a la categoría de contrato-ley, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:	**Artículo 415.- …**
La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407; *Fracción reformada DOF 09-04-2012*	**I. La solicitud deberá presentarse por los sindicatos de trabajadores o por los patrones ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 407;**
II. Los sindicatos de trabajadores y los patrones comprobarán que satisfacen el requisito de mayoría señalado en el artículo 406;	**II. …**
III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán la autoridad ante la que esté depositado;	**III. Los peticionarios acompañarán a su solicitud copia del contrato y señalarán los datos de su registro;**
IV. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;	**IV. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, después de verificar el requisito de mayoría, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, y señalará un término no menor de quince días para que se formulen oposiciones;**
V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414; y	**V. Si no se formula oposición dentro del término señalado en la convocatoria, el Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, declarará obligatorio el contrato-ley, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 414, y**
VI. Si dentro del plazo señalado en la convocatoria se formula oposición, se observarán las normas siguientes:	**VI. …**
	a) …

a) Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término de quince días para presentar por escrito sus observaciones, acompañadas de las pruebas que las justifiquen.	
b) El Presidente de la República o el Gobernador del Estado o Territorio, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.	**b) El Presidente de la República, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, tomando en consideración los datos del expediente, podrá declarar la obligatoriedad del contrato-ley.**

Artículo 416.- El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación, o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.	**Artículo 416.- …**
	Una vez publicado el contrato-ley, su aplicación será obligatoria para toda la rama industrial que abarque; en consecuencia, los contratos colectivos de trabajo celebrados con anterioridad suspenderán su vigencia, salvo lo dispuesto en el artículo 417, haciéndose la anotación correspondiente por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.
	Cuando exista celebrado un contrato-ley vigente en alguna rama industrial, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral no dará trámite al depósito de ningún contrato colectivo de trabajo en esa misma rama industrial.

Artículo 417.- El contrato-ley se aplicará no obstante cualquier disposición en contrario contenida en el contrato colectivo que la empresa tenga celebrado, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables al trabajador.

Artículo 418.- En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores. La pérdida de la mayoría declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje produce la de la administración.	**Artículo 418.- En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores conforme a lo señalado en el artículo 408. La pérdida de la mayoría declarada por los Tribunales produce la de la administración.**

Artículo 419.- En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:	**Artículo 419.- …**
I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;	**I. …**
II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos; *Fracción reformada DOF 09-04-2012*	**II. La solicitud se presentará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, noventa días naturales antes del vencimiento del contrato-ley, por lo menos;**
III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y	**…**
Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.[195] *Fracción reformada DOF 09-04-2012*	**IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio que cumpla con lo previsto en el primer párrafo del artículo 414, el titular del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, lo comunicará al titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su publicación en el Diario Oficial de la Federación o bien al Gobernador de la entidad federativa o al Jefe de Gobierno de la Ciudad de México para que lo publiquen en el periódico oficial de la Entidad Federativa, según corresponda. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta, y**
	V. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, el contrato-ley se tendrá por prorrogado, para todos los efectos

	legales a que haya lugar.

Artículo 419 Bis.- Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.	**Artículo 419 Bis.- …**
La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley. *Artículo adicionado DOF 30-09-1974*	**La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días naturales antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.**

Artículo 420.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración.

Artículo 421.- El contrato-ley terminará:	**Artículo 421.- El contrato-ley terminará únicamente por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406, previa consulta mediante voto personal, libre y secreto a los trabajadores.**
I. Por mutuo consentimiento de las partes que representen la mayoría a que se refiere el artículo 406; y	**I. Se deroga.**
II. Si al concluir el procedimiento de revisión, los sindicatos de trabajadores y los patrones no llegan a un convenio, salvo que aquéllos ejerciten el derecho de huelga.	**II. Se deroga.**

CAPITULO V
Reglamento interior de trabajo

Artículo 422.- Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de

los trabajos.

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;

II. Lugar y momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

II. Días y horas fijados para hacer la limpieza de los establecimientos, maquinaria, aparatos y útiles de trabajo;

IV. Días y lugares de pago;

III. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;

VI. Normas para prevenir los riesgos de trabajo e instrucciones para prestar los primeros auxilios;

IV. Labores insalubres y peligrosas que no deben desempeñar los menores y la protección que deben tener las trabajadoras embarazadas;

Fracción reformada DOF 31-12-1974

V. Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX. Permisos y licencias;

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

XI. Las demás normas necesarias y convenientes de acuerdo con la naturaleza de cada empresa o establecimiento, para conseguir la mayor seguridad y regularidad en el desarrollo del trabajo.

Artículo 424.- En la formación del reglamento se observarán las normas siguientes:	**Artículo 424.- …**
I. Se formulará por una comisión	**…**

mixta de representantes de los trabajadores y del patrón;	
II. Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;	**Si las partes se ponen de acuerdo, cualquiera de ellas, dentro de los ocho días siguientes a su firma, lo depositará ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;**
III. No producirán ningún efecto legal las disposiciones contrarias a esta Ley, a sus reglamentos, y a los contratos colectivos y contratos-ley; y	**…**
IV. Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de la Junta se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo.	**Los trabajadores o el patrón, en cualquier tiempo, podrán solicitar de los Tribunales federales se subsanen las omisiones del reglamento o se revisen sus disposiciones contrarias a esta Ley y demás normas de trabajo, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley.**

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.	**Artículo 424 Bis.- El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral hará pública, para consulta de cualquier persona, el texto íntegro de los reglamentos interiores de trabajo que se encuentren depositados ante dicha Autoridad Registral. Asimismo, deberá expedir copias de dichos documentos, en términos de lo dispuesto por la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública**
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.[196] *Artículo adicionado DOF 30-11-2012*	**El texto íntegro de los reglamentos interiores de trabajo deberá estar disponible en forma gratuita en los sitios de Internet del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral**

Artículo 425.- El reglamento surtirá efectos a partir de la fecha de su depósito. Deberá imprimirse y repartirse entre los trabajadores y se fijará en los lugares más visibles del establecimiento.

CAPITULO VI
Modificación colectiva de las condiciones de trabajo

Artículo 426.- Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:	**Artículo 426.- Los sindicatos de trabajadores o los patrones podrán solicitar de los Tribunales la modificación de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley:**
I. Cuando existan circunstancias económicas que la justifiquen; y	**…**
II. Cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.	
La solicitud se ajustará a lo dispuesto en los artículos 398 y 419, fracción I, y se tramitará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.	**…**

CAPITULO VII
Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo

Artículo 427.- Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en una empresa o establecimiento:

VII. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión de los trabajos;

II. La falta de materia prima, no imputable al patrón;

VIII. El exceso de producción con relación a sus condiciones económicas y a las circunstancias del mercado;

IV. La incosteabilidad, de naturaleza temporal, notoria y manifiesta de la explotación;

IX. La falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, si se comprueba plenamente por el patrón; y

VI. La falta de ministración por parte del Estado de las cantidades que se haya obligado a entregar a las empresas con las que hubiese contratado

trabajos o servicios, siempre que aquéllas sean indispensables; y

Fracción reformada DOF 30-11-2012

X. La suspensión de labores o trabajos, que declare la autoridad sanitaria competente, en los casos de contingencia sanitaria.[197][198]

Fracción adicionada DOF 30-11-2012

Artículo 428.- La suspensión puede afectar a toda una empresa o establecimiento o a parte de ellos. Se tomará en cuenta el escalafón de los trabajadores a efecto de que sean suspendidos los de menor antigüedad.

Artículo 429.- En los casos señalados en el artículo 427, se observarán las normas siguientes:	**Artículo 429.- …**
XV. 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 desapruebe; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**I. Si se trata de la fracción I, el patrón o su representante, dará aviso de la suspensión al Tribunal, para que éste, previo el procedimiento consignado en el Procedimiento Especial Colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, la apruebe o desapruebe;**
II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica; y	**II. Si se trata de las fracciones III a V, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica;**
XVI. 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. *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**Si se trata de las fracciones II y VI, el patrón, previamente a la suspensión, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, y**
XVII. 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.[199] *Fracción adicionada DOF 30-11-2012*	**Si se trata de la fracción VII, el patrón no requerirá aprobación o autorización del Tribunal y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes.**

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 reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 430.- El Tribunal, con excepción de los casos a que se refiere la fracción VII del artículo 427, al sancionar o autorizar la suspensión, fijará la indemnización que deba pagarse a los trabajadores, tomando en consideración, entre otras circunstancias, el tiempo probable de suspensión de los trabajos y la posibilidad de que encuentren nueva ocupación, sin que pueda exceder del importe de un mes de salario.**
Artículo 431.- El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses de la Junta de Conciliación y Arbitraje que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Si la junta resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.	**Artículo 431.- El sindicato y los trabajadores podrán solicitar cada seis meses del Tribunal que verifique si subsisten las causas que originaron la suspensión. Sí el Tribunal resuelve que no subsisten, fijará un término no mayor de treinta días, para la reanudación de los trabajos. Si el patrón no los reanuda, los trabajadores tendrán derecho a la indemnización señalada en el artículo 50.**

Artículo 432.- El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.	**Artículo 432.- El patrón deberá anunciar con toda oportunidad la fecha de reanudación de los trabajos. Dará aviso al sindicato, y llamará por los medios que sean adecuados, a juicio del Tribunal, a los trabajadores que prestaban sus servicios en la empresa cuando la suspensión fue decretada, y estará obligado a reponerlos en los puestos que ocupaban con anterioridad, siempre que se presenten dentro del plazo que fije el mismo patrón, que no podrá ser menor de treinta días, contado desde la fecha del último llamamiento.**
Si el patrón no cumple las obligaciones consignadas en el párrafo anterior, los trabajadores podrán ejercitar las acciones a que se refiere el artículo 48.	**…**
Lo establecido en el presente artículo no será aplicable en el caso a que se refiere la fracción VII del artículo 427. En este supuesto, los trabajadores estarán obligados a reanudar sus labores tan pronto concluya la contingencia.	**…**

Párrafo adicionado DOF 30-11-2012	

CAPITULO VIII
Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

Artículo 433.- La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 434.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;

II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;

III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

IV. Los casos del artículo 38; y

V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Artículo 435.- En los casos señalados en el artículo anterior, se observarán las normas siguientes:	**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 desapruebe; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**I. Si se trata de las fracciones I y V, se dará aviso de la terminación al Tribunal, para que éste, previo el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, la apruebe o desapruebe;**
II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 892 y siguientes; y	**II. Si se trata de la fracción III, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones contenidas en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley, y**

Fracción reformada DOF 30-11-2012	
III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización de la Junta de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.	**III. Si se trata de la fracción II, el patrón, previamente a la terminación, deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica.**

Artículo 436.- En los casos de terminación de los trabajos señalados en el artículo 434, salvo el de la fracción IV, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización de tres meses de salario, y a recibir la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162.

Artículo 437.- Cuando se trate de reducción de los trabajos en una empresa o establecimiento, se tomará en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

Artículo 438.- Si el patrón reanuda las actividades de su empresa o crea una semejante, tendrá las obligaciones señaladas en el artículo 154.

Lo dispuesto en el párrafo anterior es aplicable, en el caso de que se reanuden los trabajos de la empresa declarada en estado de concurso o quiebra.

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 reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 439.- Cuando se trate de la implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos, que traiga como consecuencia la reducción de personal, a falta de convenio, el patrón deberá obtener la autorización del Tribunal, de conformidad con lo dispuesto en el procedimiento especial colectivo establecido en el artículo 897 y subsecuentes de esta Ley. Los trabajadores reajustados tendrán derecho a una indemnización de cuatro meses de salario, más veinte días por cada año de servicios prestados o la cantidad estipulada en los contratos de trabajo si fuese mayor y a la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162**

TITULO OCTAVO

Huelgas[200][201]

CAPITULO I
Disposiciones generales

Artículo 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.[202]

Artículo 441.- Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.[203]

Artículo 442.- La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

Artículo 443.- La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Artículo 444.- Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450.

Artículo 445.- La huelga es ilícita:

I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Artículo 446.- Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

Artículo 447.- La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure.

Artículo 448.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.	**Artículo 448.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante el Tribunal, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión del Tribunal.**
No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI.	**…**

Artículo 449.- La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.	**Artículo 449.- El Tribunal y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.**

CAPITULO II
Objetivos y procedimientos de huelga

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:[204][205][206]

I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo[207] y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores; y

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículo 399 bis y 419 bis.

Fracción adicionada DOF 30-09-1974

Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere:	**Artículo 451.- …**
I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;	**I. …**

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y[208]	**II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 930, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, y**[209]
III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente:	**III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920 de esta Ley.**[210]

Artículo 452.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 04-01-1980

Artículo 453.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 04-01-1980

Artículo 454.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 04-01-1980

Artículo 455.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 04-01-1980

Artículo 456.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 04-01-1980

Artículo 457.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 04-01-1980

Artículo 458.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 04-01-1980

Artículo 459.- La huelga es legalmente inexistente si:	**Artículo 459.- …**
I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II; **II.** No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y	**I. y II. …**

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.	**III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920.**[211]
No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.	**…**
	El incumpliento de la aprobación de la solicitud de revisión y la designación de la comisión negociadora del sindicato por la mayoría de los trabajadores a que se refieren los artículos 399 y 399 Bis de esta ley no será causal de inexistencia de la huelga.

Artículo 460.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 04-01-1980

Artículo 461.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 04-01-1980

Artículo 462.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 04-01-1980

Artículo 463.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 04-01-1980

Artículo 464.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 04-01-1980

Artículo 465.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 04-01-1980

Artículo 466.- Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Artículo 467.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 04-01-1980

Artículo 468.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 04-01-1980

Artículo 469.- La huelga terminará:	**Artículo 469. …**
I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones; **II.** Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores; **III.** Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y	**I. a III. …**
IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.	**IV. Por sentencia del Tribunal si los trabajadores o patrones someten el conflicto a su decisión, en términos de lo previsto en el artículo 937 de esta Ley.**

Artículo 470.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 04-01-1980

Artículo 471.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 04-01-1980

TITULO NOVENO
Riesgos de Trabajo

Artículo 472.- Las disposiciones de este Título se aplican a todas las relaciones de trabajo, incluidos los trabajos especiales, con la limitación consignada en el artículo 352.

Artículo 473.- Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 474.- Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Párrafo reformado DOF 22-06-2018

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Artículo 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

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 adicionado DOF 30-11-2012

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 reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 476.- Serán consideradas enfermedades de trabajo las que determine esta Ley y la actualización que realice la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.**

Artículo 477.- Cuando los riesgos se realizan pueden producir:

I. Incapacidad temporal;

II. Incapacidad permanente parcial;

III. Incapacidad permanente total;

Fracción reformada DOF 22-06-2018

IV. La muerte, y

Fracción reformada DOF 22-06-2018

V. Desaparición derivada de un acto delincuencial.

Fracción adicionada DOF 22-06-2018

Artículo 478.- Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

Artículo 479.- Incapacidad permanente parcial es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

Artículo 480.- Incapacidad permanente total es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

Artículo 481.- La existencia de estados anteriores tales como idiosincrasias, taras, discrasias, intoxicaciones, o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Artículo 482.- Las consecuencias posteriores de los riesgos de trabajo se tomarán en consideración para determinar el grado de la incapacidad.

Artículo 483.- Las indemnizaciones por riesgos de trabajo que produzcan incapacidades, se pagarán directamente al trabajador.	**Artículo 483.- …**
En los casos de incapacidad mental, comprobados ante la Junta, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115.	**En los casos de incapacidad mental, comprobados ante el Tribunal, la indemnización se pagará a la persona o personas, de las señaladas en el artículo 501, a cuyo cuidado quede; en los casos de muerte del trabajador, se observará lo dispuesto en el artículo 115.**

Artículo 484.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este Título, se tomará como base el salario diario que perciba el trabajador al ocurrir el riesgo y los aumentos posteriores que correspondan al empleo que desempeñaba, hasta que se determine el grado de la incapacidad, el de la fecha en que se produzca la muerte o el que percibía al momento de su separación de la empresa.

Artículo 485.- La cantidad que se tome como base para el pago de las indemnizaciones no podrá ser inferior al salario mínimo.

Artículo 486.- Para determinar las indemnizaciones a que se refiere este título, si el salario que percibe el trabajador excede del doble del salario mínimo del área geográfica de aplicación a que corresponda el lugar de prestación del trabajo, se considerará esa cantidad como salario máximo. Si el trabajo se presta en lugares de diferentes áreas geográficas de aplicación, el salario máximo será el doble del promedio de los salarios mínimos respectivos.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 487.- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

I. Asistencia médica y quirúrgica;

II. Rehabilitación;

III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;

IV. Medicamentos y material de curación;

V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y

VI. La indemnización fijada en el presente Título.

Artículo 488.- El patrón queda exceptuado de las obligaciones que determina el artículo anterior, en los casos y con las modalidades siguientes:

I. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador en estado de embriaguez;

II. Si el accidente ocurre encontrándose el trabajador bajo la acción de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica y que el trabajador hubiese puesto el hecho en conocimiento del patrón y le hubiese presentado la prescripción suscrita por el médico;

III. Si el trabajador se ocasiona intencionalmente una lesión por sí solo o de acuerdo con otra persona; y

IV. Si la incapacidad es el resultado de alguna riña o intento de suicidio.

El patrón queda en todo caso obligado a prestar los primeros auxilios y a cuidar del traslado del trabajador a su domicilio o a un centro médico.

Artículo 489.- No libera al patrón de responsabilidad:

I. Que el trabajador explícita o implícitamente hubiese asumido los riesgos de trabajo;

II. Que el accidente ocurra por torpeza o negligencia del trabajador; y

III. Que el accidente sea causado por imprudencia o negligencia de algún compañero de trabajo o de una tercera persona.

Artículo 490.- En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Hay falta inexcusable del patrón:	**Artículo 490.- En los casos de falta inexcusable del patrón, la indemnización podrá aumentarse hasta en un veinticinco por ciento, a juicio del Tribunal. Hay falta inexcusable del patrón:**
I. Si no cumple las disposiciones legales, reglamentarias y las contenidas en las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **II.** Si habiéndose realizado accidentes anteriores, no adopta las medidas adecuadas para evitar su repetición; **III.** Si no adopta las medidas preventivas recomendadas por las comisiones creadas por los trabajadores y los patrones, o por las autoridades del Trabajo; **IV.** Si los trabajadores hacen notar al patrón el peligro que corren y éste no adopta las medidas adecuadas para evitarlo; y **V.** Si concurren circunstancias análogas, de la misma gravedad a las mencionadas en las fracciones anteriores.	**I. a V. …**

Artículo 491.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad temporal, la indemnización consistirá en el pago íntegro del salario que deje de percibir mientras subsista la imposibilidad de trabajar. Este pago se hará desde el primer día de la incapacidad.

Si a los tres meses de iniciada una incapacidad no está el trabajador en aptitud de volver al trabajo, él mismo o el patrón podrá pedir, en vista de los certificados médicos respectivos, de los dictámenes que se rindan y de las pruebas conducentes, se resuelva si debe seguir sometido al mismo

tratamiento médico y gozar de igual indemnización o procede declarar su incapacidad permanente con la indemnización a que tenga derecho. Estos exámenes podrán repetirse cada tres meses. El trabajador percibirá su salario hasta que se declare su incapacidad permanente y se determine la indemnización a que tenga derecho.

Artículo 492.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente parcial, la indemnización consistirá en el pago del tanto por ciento que fija la tabla de valuación de incapacidades, calculado sobre el importe que debería pagarse si la incapacidad hubiese sido permanente total. Se tomará el tanto por ciento que corresponda entre el máximo y el mínimo establecidos, tomando en consideración la edad del trabajador, la importancia de la incapacidad y la mayor o menor aptitud para ejercer actividades remuneradas, semejantes a su profesión u oficio. Se tomará asimismo en consideración si el patrón se ha preocupado por la reeducación profesional del trabajador.

Artículo 493.- Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, la Junta de Conciliación y Arbitraje podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.	**Artículo 493.- Si la incapacidad parcial consiste en la pérdida absoluta de las facultades o aptitudes del trabajador para desempeñar su profesión, el Tribunal podrá aumentar la indemnización hasta el monto de la que correspondería por incapacidad permanente total, tomando en consideración la importancia de la profesión y la posibilidad de desempeñar una de categoría similar, susceptible de producirle ingresos semejantes.**

Artículo 494.- El patrón no estará obligado a pagar una cantidad mayor de la que corresponda a la incapacidad permanente total aunque se reúnan más de dos incapacidades.

Artículo 495.- Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario.

Artículo 496.- Las indemnizaciones que debe percibir el trabajador en los casos de incapacidad permanente parcial o total, le serán pagadas íntegras, sin que se haga deducción de los salarios que percibió durante el período de incapacidad temporal.

Artículo 497.- Dentro de los dos años siguientes al en que se hubiese fijado el grado de incapacidad, podrá el trabajador o el patrón solicitar la revisión del grado, si se comprueba una agravación o una atenuación posterior.

Artículo 498.- El patrón está obligado a reponer en su empleo al trabajador que sufrió un riesgo de trabajo, si está capacitado, siempre que se presente dentro del año siguiente a la fecha en que se determinó su incapacidad.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior si el trabajador recibió la indemnización por incapacidad permanente total.

Artículo 499.- Si un trabajador víctima de un riesgo no puede desempeñar su trabajo, pero sí algún otro, el patrón estará obligado a proporcionárselo, de conformidad con las disposiciones del contrato colectivo de trabajo.

Artículo 500.- Cuando el riesgo traiga como consecuencia la muerte o la desaparición derivada de un acto delincuencial del trabajador, la indemnización comprenderá:

Párrafo reformado DOF 22-06-2018

I. Dos meses de salario por concepto de gastos funerarios; y

II. El pago de la cantidad que fija el artículo 502.

Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de un acto delincuencial: *Párrafo reformado DOF 31-12-1974, 22-06-2018*	**Artículo 501.- Tendrán derecho a recibir indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de un acto delincuencial:**
I. La viuda, o el viudo que hubiese dependido económicamente de la trabajadora y que tenga una incapacidad de cincuenta por ciento o más, y los hijos menores de dieciséis años y los mayores de esta edad	**I. La viuda o el viudo, los hijos menores de dieciocho años y los mayores de esta edad si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más, así como los hijos de hasta veinticinco años que se encuentran estudiando en algún plantel del sistema educativo nacional; en ningún caso se efectuará la investigación**

si tienen una incapacidad de cincuenta por ciento o más;	**de dependencia económica, dado que estos reclamantes tienen la presunción a su favor de la dependencia económica;**
II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;	**II. Los ascendientes concurrirán con las personas mencionadas en la fracción anterior sin necesidad de realizar investigación económica, a menos que se pruebe que no dependían económicamente del trabajador;**
III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato. *Fracción reformada DOF 31-12-1974, 31-12-1975*	**III. A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió como si fuera su cónyuge durante los cinco años que precedieron inmediatamente a su muerte, o con la que tuvo hijos, sin necesidad de realizar investigación económica, siempre que ambos hubieran permanecido libres de matrimonio durante el concubinato;**
IV. A falta de cónyuge supérstite, hijos y ascendientes, las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con la persona que reúna los requisitos señalados en la fracción anterior, en la proporción en que cada una dependía de él; y *Fracción reformada DOF 31-12-1974, 31-12-1975*	**IV. Las personas que dependían económicamente del trabajador concurrirán con quienes estén contemplados en cualquiera de las hipótesis de las fracciones anteriores, debiendo acreditar la dependencia económica, y**
V. A falta de las personas mencionadas en las fracciones anteriores, el Instituto Mexicano del Seguro Social.	**V. …**

Artículo 502.- En caso de muerte o por desaparición derivada de un acto delincuencial 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.[212]

Artículo reformado DOF 30-11-2012, 22-06-2018

Artículo 503.- Para el pago de la indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de actos delincuenciales, por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes: *Párrafo reformado DOF 22-06-2018*	**Artículo 503.- Para el pago de la indemnización en los casos de muerte o desaparición derivada de actos delincuenciales, por riesgo de trabajo, se observarán las normas siguientes:**
I. El Inspector del Trabajo que reciba el aviso de la muerte o de la desaparición por actos delincuenciales, 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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012, 22-06-2018*	**I. La Inspección del Trabajo que reciba el aviso de la muerte o de la desaparición por actos delincuenciales, o el Tribunal ante el que se inicie el reclamo del pago de la indemnización, mandará practicar dentro de las setenta y dos horas siguientes una investigación encaminada a averiguar qué personas dependían económicamente del trabajador y ordenará se fije un aviso en lugar visible del establecimiento donde prestaba sus servicios, convocando a los beneficiarios para que comparezcan ante el Tribunal del conocimiento, dentro de un término de treinta días naturales, a ejercitar sus derechos;**
II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte o cuando sucedió la desaparición por actos delincuenciales era menor de seis meses, se girará exhorto 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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012, 22-06-2018*	**II. Si la residencia del trabajador en el lugar de su muerte o cuando sucedió la desaparición por actos delincuenciales era menor de seis meses, se girará exhorto al Tribunal o al Inspector del Trabajo del lugar de la última residencia, a fin de que se practique la investigación y se fije el aviso mencionado en la fracción anterior;**
III. 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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**III. El Tribunal o el Inspector del Trabajo, independientemente del aviso a que se refiere la fracción I, podrán emplear los medios publicitarios que juzguen conveniente para convocar a los beneficiarios;**
IV. El Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje;	**IV. El Inspector del Trabajo, concluida la investigación, remitirá el expediente al Tribunal;**

Fracción reformada DOF 30-11-2012	
V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, dictará resolución, determinando qué personas tienen derecho a la indemnización;	**V. Satisfechos los requisitos señalados en las fracciones que anteceden y comprobada la naturaleza del riesgo, el Tribunal procederá de conformidad con lo establecido en el artículo 893 de la Ley, observando el procedimiento especial;**
VI. La Junta de Conciliación y Arbitraje apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil; y	**VI. El Tribunal apreciará la relación de esposo, esposa, hijos y ascendientes, sin sujetarse a las pruebas legales que acrediten el matrimonio o parentesco, pero no podrá dejar de reconocer lo asentado en las actas del Registro Civil, y**
VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.	**VII. El pago hecho en cumplimiento de la resolución del Tribunal libera al patrón de responsabilidad. Las personas que se presenten a deducir sus derechos con posterioridad a la fecha en que se hubiese verificado el pago, sólo podrán deducir su acción en contra de los beneficiarios que lo recibieron.**

Artículo 504.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:	**Artículo 504.- …**
I. Mantener en el lugar de trabajo los medicamentos y material de curación necesarios para primeros auxilios y adiestrar personal para que los preste; **II.** Cuando tenga a su servicio más de cien trabajadores, establecer una enfermería, dotada con los medicamentos y material de curación necesarios para la atención médica y quirúrgica de urgencia. Estará atendida por personal competente, bajo la dirección de un médico cirujano. Si a juicio de éste no se puede prestar la debida atención médica y quirúrgica, el trabajador será trasladado a la población u hospital en donde pueda atenderse a su curación; **III.** Cuando tengan a su servicio más de trescientos trabajadores, instalar un hospital, con el personal médico y auxiliar necesario; **IV.** Previo acuerdo con los trabajadores, podrán los patrones celebrar contratos con sanatorios u hospitales ubicados en el lugar en que se encuentre el establecimiento o a una distancia que permita el traslado rápido y cómodo de los trabajadores,	**I. a IV. …**

para que presten los servicios a que se refieren las dos fracciones anteriores;	
V. Dar aviso escrito o por medios electrónicos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y a la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos: *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**V. Dar aviso escrito o por medios electrónicos a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Inspector del Trabajo y al Tribunal, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que ocurran, proporcionando los siguientes datos y elementos:**
a) Nombre y domicilio de la empresa; **b)** Nombre y domicilio del trabajador; así como su puesto o categoría y el monto de su salario; **c)** Lugar y hora del accidente, con expresión sucinta de los hechos; **d)** Nombre y domicilio de las personas que presenciaron el accidente; y, **e)** Lugar en que se presta o haya prestado atención médica al accidentado.	**a) a e) …**
La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social deberán intercambiar 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 *Párrafo adicionado DOF 30-11-2012* *Fracción reformada DOF 28-04-1978*	**…**
VI. Tan pronto se tenga conocimiento de la muerte de un trabajador por riesgos de trabajo, dar aviso escrito a las autoridades que menciona la fracción anterior, proporcionando, además de los datos y elementos que señala dicha fracción, el nombre y domicilio de las personas que pudieran tener derecho a la indemnización correspondiente. *Fracción reformada DOF 28-04-1978* **VII.** (Se deroga). *Fe de erratas a la fracción DOF 30-04-1970.* *Derogada DOF 28-04-1978*	**VI y VII. …**

Artículo 505.- Los médicos de las empresas serán designados por los patrones. Los trabajadores podrán	**Artículo 505.- Los médicos de las empresas serán designados por los patrones. Los**

oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, resolverá la Junta de Conciliación y Arbitraje. *Fe de erratas al artículo DOF 30-04-1970*	**trabajadores podrán oponerse a la designación, exponiendo las razones en que se funden. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo, resolverá el Tribunal.**

Artículo 506.- Los médicos de las empresas están obligados:

I. Al realizarse el riesgo, a certificar si el trabajador queda capacitado para reanudar su trabajo;

II. Al terminar la atención médica, a certificar si el trabajador está capacitado para reanudar su trabajo;

III. A emitir opinión sobre el grado de incapacidad; y

IV. En caso de muerte, a expedir certificado de defunción.

Fe de erratas a la fracción DOF 30-04-1970

Artículo 507.- El trabajador que rehúse con justa causa recibir la atención médica y quirúrgica que le proporcione el patrón, no perderá los derechos que otorga este Título.

Artículo 508.- La causa de la muerte por riesgo de trabajo podrá comprobarse con los datos que resulten de la autopsia, cuando se practique, o por cualquier otro medio que permita determinarla.

Si se practica la autopsia, los presuntos beneficiarios podrán designar un médico que la presencie. Podrán igualmente designar un médico que la practique, dando aviso a la autoridad.

El patrón podrá designar un médico que presencie la autopsia.

Artículo 509.- En cada empresa o establecimiento se organizarán las comisiones de seguridad e higiene que se juzgue necesarias, compuestas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, para investigar las causas de los accidentes y enfermedades, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Artículo 510.- Las comisiones a que se refiere el artículo anterior, serán desempeñadas gratuitamente dentro de las horas de trabajo.

Artículo 511.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre prevención de los riesgos de trabajo y seguridad de la vida y salud de los trabajadores;

II. Hacer constar en actas especiales las violaciones que descubran; y

III. Colaborar con los trabajadores y el patrón en la difusión de las normas sobre prevención de riesgos, higiene y salubridad.

Artículo 512.- En los reglamentos de esta Ley y en los instructivos que las autoridades laborales expidan con base en ellos, se fijarán las medidas necesarias para prevenir los riesgos de trabajo y lograr que éste se preste en condiciones que aseguren la vida y la salud de los trabajadores.

Artículo reformado DOF 28-04-1978

Artículo 512-A. Con el objeto de coadyuvar en el diseño de la política nacional en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, proponer reformas y adiciones al reglamento y a las normas oficiales mexicanas en la materia, así como estudiar y recomendar medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dicha comisión se integrará por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social; de Salud; de Gobernación, y de Medio Ambiente y Recursos Naturales, del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.

La Comisión deberá mantener comunicación permanente con las autoridades de protección civil, a efecto de diseñar las acciones que contribuyan a reducir o eliminar la pérdida de vidas, la afectación de la planta productiva, la destrucción de bienes materiales, el daño a la naturaleza y la

interrupción de las funciones esenciales de la sociedad, ante la eventualidad de un desastre provocado por agentes naturales o humanos.

Artículo adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-11-2012

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. *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 512-B.- …**
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. *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**Dichas Comisiones Consultivas Estatales serán presididas por los Ejecutivos Estatales y el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México y en su integración participarán representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social, de Salud, de Gobernación y de Medio Ambiente y Recursos Naturales, del Instituto Mexicano del Seguro Social; así como los que designen las organizaciones de trabajadores y de patrones a las que convoquen.**
El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ante la Comisión Consultiva Estatal respectiva, fungirá como Secretario de la misma. *Artículo adicionado DOF 28-04-1978*	**…**

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. *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 512-C.- La organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y la de las Comisiones Consultivas Estatales y de la Ciudad de México de Seguridad y Salud en el Trabajo, serán señaladas en el reglamento que se expida en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo.**
El funcionamiento interno de dichas Comisiones, se fijará en el Reglamento Interior que cada	**…**

Comisión expida. *Artículo adicionado DOF 28-04-1978*	

Artículo 512-D. Los patrones deberán efectuar las modificaciones que ordenen las autoridades del trabajo a fin de ajustar sus establecimientos, instalaciones o equipos a las disposiciones de esta Ley, de sus reglamentos o de las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo que expidan las autoridades competentes. Si transcurrido el plazo que se les conceda para tal efecto, no se han efectuado las modificaciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social procederá a sancionar al patrón infractor, con apercibimiento de sanción mayor en caso de no cumplir la orden dentro del nuevo plazo que se le otorgue.

Artículo adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 512-E. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con la Secretaría de Salud y con el Instituto Mexicano del Seguro Social para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.

Artículo adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 09-04-2012

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.

Párrafo reformado DOF 30-11-2012

Dicho auxilio será prestado en los términos de los artículos 527-A y 529.

Artículo adicionado DOF 28-04-1978

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 adicionado DOF 30-11-2012

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	**Artículo 513.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social actualizará las tablas de enfermedades de trabajo y de evaluación de las incapacidades permanentes resultante de los riesgos de trabajo, mismas que se publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional, para este efecto dicha dependencia escuchará la opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, de la**

publicarán en el Diario Oficial de la Federación y serán de observancia general en todo el territorio nacional.[213] *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**Secretaría de Salud, de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales, así como de especialistas en la materia.**

TABLA DE ENFERMEDADES DE TRABAJO

Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral

1. Afecciones debidas a inhalación de polvos de lana.

Trabajadores de la industria textil y demás manipuladores de este producto.

2. Afecciones debidas a inhalación de polvos de pluma, cuerno, hueso, crin, pelo y seda.

Colchoneros, fabricantes de adornos y artículos de mercería, cortadores y peinadores de pelo, fabricación de brochas, pinceles, cepillos. Trabajadores de los rastros, carniceros, empacadores de carne.

3. Afecciones debidas a la inhalación de polvos de madera.

Carpinteros, madereros, ebanistas y trabajadores de la industria papelera.

4. Tabacosis:

Afecciones debidas a la inhalación de polvos de tabaco.

Trabajadores de la industria del tabaco.

5. Bagazosis: afecciones debidas a la inhalación de polvos de bagazo, como en la industria azucarera.

Tolveros, cernidores y bagaceros, trabajadores de la industria papelera y fabricación de abonos.

6. Suberosis: afecciones debidas a la inhalación de polvos de corcho.

Trabajadores del corcho.

7. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cereales, harinas, heno, paja, yute, ixtle y henequén.

Cargadores, alijadores, estibadores, recolectores, granjeros, trilladores, sombrereros (de sombreros de paja), empacadores, molineros, panaderos, trabajadores de las industrias de fibras duras, fabricantes de muebles, industria papelera.

8. Bisinosis.

Trabajadores de hilados y tejidos de algodón y demás manipuladores de este producto.

9. Canabiosis: afecciones producidas por inhalación de polvos de cáñamo.

Trabajadores de la industria del cáñamo.

10. Linosis: afecciones producidas por la inhalación del polvo de lino.

Trabajadores de la industria del lino.

11. Asma de los impresores (por la goma arábiga).

12. Antracosis.

Mineros (de las minas de carbón), carboneros, herreros, forjadores, fundidores, fogoneros, deshollinadores y demás trabajadores expuestos a inhalación de polvos de carbón de hulla, grafito y antracita.

13. Siderosis.

Mineros (de las minas de hierro), fundidores, pulidores, soldadores, limadores, torneros y manipuladores de óxido de hierro.

14. Calcicosis.

Trabajadores que manejan sales cálcicas, como el carbonato y sulfato de calcio y en la industria del yeso.

15. Baritosis.

Trabajadores que manejan compuestos de bario, pintores, de la industria papelera y laboratorios.

16. Estanosis.

Trabajadores de las minas de estaño, hornos y fundiciones del metal, o del óxido.

17. Silicatosis.

Trabajadores expuestos a la aspiración de silicatos pulverulentos (tierra de batán, arcillas, caolín).

18. Afecciones debidas a la inhalación de abrasivos sintéticos:

Esmeril, carborundo, aloxita, utilizados en la preparación de muelas, papeles abrasivos y pulidores.

19. Silicosis.

Mineros, canteros, areneros, alfareros, trabajadores de la piedra y roca, túneles, carreteras y presas, pulidores con chorro de arena, cerámica, cemento, fundidores, industria química y productos refractarios que contengas sílice.

20. Asbetosis o amiantosis.

Mineros (de minas de asbesto), canteros, en la industria textil, papelera, cementos, material de revestimiento aislante del calor y la electricidad.

21. Beriliosis o gluciniosis.

Afecciones debidas a inhalación de polvos de berilio o glucinio.

Mineros (de las minas de berilio), trabajadores que fabrican y manipulan aleaciones para aparatos de rayos X, industria eléctrica y aeronáutica, soldadura, ladrillos para hornos, lámparas fluorescentes e industria atómica.

22. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cadmio.

Mineros, trabajadores de fundiciones, preparación de aleaciones, en dentistería, industria foto-eléctrica, telefónica, de los colorantes, vidriera, de los acumuladores y soldadores.

23. Afecciones debidas a inhalación de polvos de vanadio.

Mineros, petroleros, fundidores, trabajadores de la industria del acero, química, fotográfica, farmacéutica, de los insecticidas y durante la limpieza de hornos alimentados con aceites minerales.

24. Afecciones debidas a inhalación de polvos de uranio.

Mineros (de las minas de uranio), cuando se exponen a la acción del hexa-fluoruro, separado del mineral.

25. Afecciones debidas a inhalación de polvos de manganeso (neumonía manganésica).

Mineros (de las minas de manganeso), trabajadores de la fabricación de acero-manganeso, de la soldadura del acero al manganeso y otros usos.

26. Afecciones debidas a inhalación de polvos de cobalto.

Trabajadores expuestos a la aspiración de polvos de metal finamente dividido, o mezclado a carburo de tungsteno.

27. Talcosis o esteatosis.

Trabajadores de la industria química y de cosméticos que manejan talco o esteatita.

28. Aluminosis o pulmón de aluminio.

Fundidores, pulverizadores y pulidores de aluminio, pintores y pirotécnicos; en su forma mixta, por inhalación de alúmina y sílice (enfermedad de Shaver), en trabajadores de la fundición de bauxita y abrasivos.

29. Afecciones debidas a inhalación de polvos de mica.

Fabricación de vidrio refractario, aislantes, anteojos, papeles de decoración, anuncios luminosos, barnices, esmaltes, lubricantes, explosivos y en la cerámica.

30. Afecciones debidas a inhalación de tierra, de diatomeas (tierra de infusorios, diatomita, trípoli, kieselgur).

Trabajadores que manipulan productos silícicos en estado amorfo, derivados de esqueletos de animales marinos, en fábricas de bujías filtrantes, aislantes y polvos absorbentes.

Enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalación de gases y vapores

Afecciones provocadas por substancias químicas inorgánicas u orgánicas que determinan acción asfixiante simple, o irritante de las vías respiratorias superiores, o irritante de los pulmones.

31. Asfixia por el ázoe o nitrógeno.

Obreros que trabajan en procesos de oxidación en medios confinados, limpieza y reparación de cubas, producción de amoníaco y cianamida cálcica.

32. Por el anhídrido carbónico o bióxido de carbono.

Trabajadores expuestos durante la combustión o fermentación de compuestos de carbono, gasificación de aguas minerales y preparación de nieve carbónica, poceros y letrineros.

33. Por el metano, etano, propano y butano.

Trabajadores de la industria del petróleo, yacimientos de carbón, gas líquido, hornos de coque e industria petroquímica.

34. Por el acetileno.

Trabajadores dedicados a su producción y purificación, manejo de lámparas de carburo, soldadores de las industrias química y petroquímica.

35. Acción irritante de las vías respiratorias superiores por el amoníaco.

Trabajadores de la producción de esta substancia y sus compuestos, destilación de la hulla, refinerías de petróleo e industria petroquímica, operaciones químicas, fabricación de hielo y frigoríficos, preparación de abonos para la agricultura, letrineros, poceros, estampadores, de tenerías y establos.

36. Por el anhídrido sulfuroso.

Trabajadores de la combustión de azufre, preparación de anhídrido sulfuroso en estado gaseoso y líquido, fabricación de ácido sulfúrico, tintorería, blanqueo, conservación de alimentos y fumigadores, refrigeración, papeles de colores, estampadores y mineros (de las minas de azufre).

37. Por el formaldehído y formol.

Trabajadores de la fabricación de resinas sintéticas, industria de la alimentación, fotográfica, peletera, textil, química, hulera, tintorera, trabajos de laboratorio, conservación de piezas anatómicas y embalsamadores.

38. Por aldehídos, acridina, acroleína, furfural, acetato de metilo, formiato de metilo, compuestos de selenio, estireno y cloruro de azufre.

Trabajadores de la industria química, petroquímica y manipulación de esos compuestos.

39. Acción irritante sobre los pulmones, por el cloro.

Trabajadores de la preparación del cloro y compuestos clorados, de blanqueo y desinfección, en la industria textil y papelera, de la esterilización del agua y fabricación de productos químicos.

40. Por el fósgeno o cloruro de carbonilo.

Trabajadores de la fabricación de colorantes y otros productos químicos sintéticos, de gases de combate, de extinguidores de incendios.

41. Por los óxidos de ázoe o vapores nitrosos.

Trabajadores de la fabricación y manipulación de ácido nítrico y nitratos, estampadores, grabadores, industrias químicas y farmacéuticas, petroquímica, explosivos, colorantes de síntesis, soldadura, abonos nitratos y silos.

42. Por el anhídrido sulfúrico.

Trabajadores de la fabricación de ácido sulfúrico, de refinerías de petróleo y síntesis química.

43. Por el ozono.

Trabajadores que utilizan este agente en la producción de peróxido y en la afinación de aceites, grasas, harina, almidón, azúcar y textiles, en el blanqueo y la esterilización del agua, en la industria eléctrica y en la soldadura.

44. Por el bromo.

Trabajadores que manejan el bromo como desinfectante, en los laboratorios químicos, metalurgia, industria químico-farmacéutica, fotografía y colorantes.

45. Por el flúor y sus compuestos.

Trabajadores que manejan estas substancias en la industria vidriera, grabado, coloración de sedas, barnizado de la madera, blanqueo, soldadura y como impermeabilizantes del cemento; la preparación del ácido fluorhídrico, metalurgia del aluminio y del berilio, superfosfatos y compuestos, preparación de insecticidas y raticidas.

46. Por el sulfato de metilo.

Trabajadores que manipulan este compuesto en diversas operaciones industriales.

47. Asma bronquial por los alcaloides y éter dietílico diclorado, poli-isocianatos y di-isocianato de tolueno.

Trabajadores de la industria química, farmacéutica, hulera, de los plásticos y lacas.

Dermatosis

Enfermedades de la piel (excluyendo las debidas a radiaciones ionizantes), provocadas por agentes mecánicos, físicos, químicos inorgánicos u orgánicos, o biológicos; que actúan como irritantes primarios, o sensibilizantes, o que provocan quemaduras químicas; que se presentan generalmente bajo las formas eritematosa, edematosa, vesiculosa, eczematosa o costrosa.

48. Dermatosis por acción del calor.

Herreros, fundidores, caldereros, fogoneros, horneros, trabajadores del vidrio, panaderos.

49. Dermatosis por exposición a bajas temperaturas.

Trabajadores de cámaras frías, fabricación y manipulación de hielo y de productos refrigerados.

50. Dermatosis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta.

Trabajadores al aire libre, salineros, artistas cinematográficos, soldadores, vidrieros, de gabinetes de fisioterapia, etc.

51. Dermatosis producidas por ácidos clorhídrico, sulfúrico, nítrico, fluorhídrico, fluosilícico, clorosulfónico.

Trabajadores de la fabricación del cloro y productos orgánicos clorados (acné clórico); ácidos grasos, blanqueo, industria química, manejo y preparación del ácido sulfúrico; fabricación, manipulación y utilización del ácido fluorhídrico, en las industrias del petróleo y petroquímica, grabado de vidrio, cerámica, laboratorio, etc.

52. Dermatosis por acción de sosa cáustica, potasa cáustica y carbonato de sodio.

Trabajadores dedicados a la producción y manipulación de estos álcalis.

53. Dermatosis, ulceraciones cutáneas y perforación del tabique nasal por acción de cromatos y bicromatos.

Trabajadores de las fábricas de colorantes de cromo, papel pintado, lápices de colores, espoletas, explosivos, pólvora piroxilada de caza, fósforos suecos;

en la industria textil, hulera, tenerías, tintorerías, fotografía, fotograbado y cromado electrolítico.

54. Dermatosis y queratosis arsenical, perforación del tabique nasal.

Trabajadores de las plantas arsenicales, industria de los colorantes, pintura, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores de arsénico.

55. Dermatosis por acción del níquel y oxicloruro de selenio.

Trabajadores de fundiciones y manipulaciones diversas.

56. Dermatosis por acción de la cal, u óxido de calcio.

Trabajadores de la manipulación de la cal, preparación de polvo de blanqueo, yeso, cemento, industria química y albañiles.

57. Dermatosis por acción de substancias orgánicas: ácido acético, ácido oxálico, ácido fórmico, fenol y derivados, cresol, sulfato de dimetilo, bromuro de metilo, óxido de etileno, fulminato de mercurio, tetril, anhídrido ftálico de trinitrotolueno, parafinas, alquitrán, brea, dinitro-benceno.

Trabajadores de la fabricación y utilización de esas substancias (acción fotosensibilizante de las tres últimas).

58. Dermatosis por benzol y demás solventes orgánicos.

Trabajadores de la industria textil, hulera, tintorera, vidriera, química, abonos, cementos, linóleos, etc.

59. Dermatosis por acción de aceites de engrase, de corte (botón de aceite o elaioconiosis), petróleo crudo.

Trabajadores que utilizan estos productos en labores de engrase, lubricación, desengrase, en la industria petrolera, petroquímica y derivados.

60. Dermatosis por acción de derivados de hidrocarburos: hexametileno-tetramina, formaldehído, cianamida cálcica, anilinas, parafenileno-diamina, dinitroclorobenceno, etc., en trabajadores que utilizan y manipulan estas sustancias.

61. Callosidades, fisuras y grietas por acción mecánica:

Cargadores, alijadores, estibadores, carretilleros, hilanderos, peinadores y manipuladores de fibras, cáñamo, lana, lino, etc.; cosecheros de caña, vainilleros, jardineros, marmoleros, herreros, toneleros, cortadores de metales, mineros, picapedreros, sastres, lavanderas, cocineras, costureras, planchadoras, peluqueros, zapateros, escribientes, dibujantes, vidrieros, carpinteros, ebanistas, panaderos, sombrereros, grabadores, pulidores, músicos, etc.

62. Dermatosis por agentes biológicos.

Panaderos, especieros del trigo y harina, peluqueros, curtidores, trabajadores de los astilleros que manipulan cereales parasitados, penicilina y otros compuestos medicamentosos, etc.

63. Otras dermatosis. Dermatosis de contacto.

Manipuladores de pinturas, colorantes vegetales, sales metálicas, cocineras, lavaplatos, lavanderos, mineros, especieros, fotógrafos, canteros, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, manipuladores de petróleo y de la gasolina, blanqueadores de tejidos por medio de vapores de azufre, hiladores y colectores de lana, médicos, enfermeras y laboratoristas.

64. Lesiones ungueales y peringueales.

Onicodistrofias, onicolisis y paroniquia por exposición a solventes, humedad y traumatismos. Actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

65. Otros padecimientos cutáneos de tipo reaccional no incluidos en los grupos anteriores, producidos por agentes químicos orgánicos (melanodermias, acromias, leucomelanodermias, liquen plano).

Actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

Oftalmopatías profesionales
(Enfermedades del aparato ocular producidas por polvos y otros agentes físicos, químicos y biológicos)

66. Blefaroconiosis (Polvos minerales, vegetales o animales).

Trabajadores expuestos a la acción de estos polvos: canteros, yeseros, mineros, alfareros, esmeriladores, afiladores, pulidores, cementeros, carboneros, fabricantes de objetos de aluminio y cobre, manipuladores de mercurio, panaderos, laneros, colchoneros, peleteros, etc.

67. Dermatitis palpebral de contacto y eczema palpebral. (Polvos, gases y vapores de diversos orígenes).

Trabajadores de la industria químico-farmacéutica, antibióticos y productos de belleza; industria petroquímica, plásticos, productos de hule y derivados de la parafenileno-diamina, alquitrán, asfaltos, solventes y barnices, industria de la vainilla, cultivo del champignon, carpinteros, etc.

68. Conjuntivitis y querato-conjuntivitis: (por agentes físicos (calor); químicos o alergizantes: amoníaco, anhídrido sulfuroso, formol, cloro y derivados, vapores nitrosos, ácido sulfúrico, ozono, ácido sulfhídrico, solventes y barnices celulósicos, tetracloretano, alcohol metílico, viscosa, lana, pluma, pelos, pólenes, algodón, trigo, cacahuate, lúpulo, tabaco, mostaza, vainilla, productos medicamentosos, etc.) Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, panaderos, poceros, letrineros, trabajadores de fibras artificiales a partir de la celulosa y otros trabajadores expuestos a la acción del ácido sulfhídrico (hidrógeno sulfurado) y demás agentes mencionados.

69. Conjuntivitis y querato-conjuntivitis por radiaciones (rayos actínicos, infrarrojos, de onda corta y rayos X). Salineros, artistas cinematográficos, soldadores, vidrieros, trabajadores de las lámparas incandescentes de mercurio y los expuestos al ultra-violeta solar; trabajadores de las lámparas de arco, de vapores de mercurio, hornos, soldadura autógena, metalurgia, vidriería, etc.; radiólogos y demás trabajadores de la fabricación y manipulación de aparatos de rayos X y otras fuentes de energía radiante.

70. Pterigión. Por irritación conjuntival permanente por factores mecánicos, (polvos); físicos (rayos infra-rojos, caloricos).

Herreros, fundidores, horneros, laminadores, hojalateros, y todos los trabajadores con actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

71. Queratoconiosis:

Incrustación en la córnea de partículas duras: (mármol, piedra, polvos abrasivos o metales).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

72. Argirosis ocular. (Sales de plata).

Cinceladores, orfebres, pulidores, plateros, fabricantes de perlas de vidrio, químicos.

73. Catarata por radiaciones. (Rayos infra-rojos, caloricos, de onda corta, rayos X).

Vidrieros, herreros, fundidores, técnicos y trabajadores de gabinetes de rayos X, técnicos y trabajadores de la energía atómica.

74. Catarata tóxica. (Naftalina y sus derivados).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

75. Parálisis oculomotoras. (Intoxicación por sulfuro de carbono, plomo).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

76. Oftalmoplegía interna. (Intoxicación por sulfuro de carbono).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición estos agentes.

77. Retinitis, neuro-retinitis y corio-retinitis. (Intoxicación por naftalina, benzol).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición de estos agentes.

78. Neuritis y lesión de la rama sensitiva del trigémino: (intoxicación por tricloretileno).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a este agente.

79. Neuritis óptica y ambliopía o amaurosis tóxica: (intoxicación por plomo, sulfuro de carbono, benzol, tricloretileno, óxido de carbono, alcohol metílico, nicotina, mercurio).

Todas las actividades que comprenden el riesgo de exposición a estos agentes.

80. Conjuntivitis por gérmenes patógenos.

Médicos y enfermeras con motivo de la práctica de su profesión.

81. Oftalmía y catarata eléctrica.

Trabajadores de la soldadura eléctrica, de los hornos eléctricos o expuestos a la luz del arco voltáico durante la producción, transporte y distribución de la electricidad.

Intoxicaciones

Enfermedades producidas por absorción de polvos, humos, líquidos, gases o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o inorgánico, por las vías respiratoria, digestiva o cutánea.

82. Fosforismo e intoxicación por hidrógeno fosforado.

Trabajadores de la fabricación de compuestos fosforados o derivados del fósforo blanco, catálisis en la industria del petróleo, fabricación de bronce de fósforo, insecticidas, raticidas, parasiticidas, hidrógeno fosforado, aleaciones y en la pirotecnia.

83. Saturnismo o intoxicación plúmbica.

Trabajadores de fundiciones de plomo, industria de acumuladores, cerámica, pintores, plomeros, impresores, fabricantes de cajas para conservas, juguetes, tubos, envolturas de cables, soldadura, barnices, albayalde, esmalte y lacas, pigmentos, insecticidas y demás manipuladores de plomo y sus compuestos.

84. Hidrargirismo o mercurialismo.

Mineros (de las minas de mercurio), manipuladores del metal y sus derivados, fabricantes de termómetros, manómetros, lámparas de vapores de

mercurio, sombreros de fieltro, electrólisis de las salmueras, conservación de semillas, fungicidas, fabricación y manipulación de explosivos y en la industria químico-farmacéutica.

85. Arsenicismo e intoxicación por hidrógeno arseniado.

Trabajadores en las plantas de arsénico, fundiciones de minerales y metales, de la industria de los colorantes, pinturas, papel de color, tintorería, tenería, cerámica, insecticidas, raticidas, otras preparaciones de uso doméstico y demás manipuladores del arsénico.

86. Manganesismo.

Mineros (de minas de manganeso), trituradores y manipuladores del metal, de la fabricación de aleaciones de acero, cobre o aluminio, fabricación de pilas secas, en el blanqueo, tintorería y decoloración del vidrio, soldadores.

87. Fiebre de los fundidores de zinc o temblor de los soldadores de zinc.

Fundidores y soldadores del metal, de la galvanización o estañado, fundición de latón o de la soldadura de metales galvanizados.

88. Oxicarbonismo.

Trabajadores en contacto de gas de hulla, gas pobre, gas de agua, de los altos hornos, de los motores de combustión interna, hornos y espacios confinados, caldereros, mineros, bomberos y en todos los casos de combustión incompleta del carbón.

89. Intoxicación ciánica.

Trabajadores que manipulan ácido cianhídrico, cianuro y compuestos, de las plantas de beneficio, de la extracción del oro y la plata de sus minerales, fundidores, fotógrafos, fabricantes de sosa, de la industria textil, química, del hule sintético, materias plásticas, tratamiento térmico de los metales, fumigación, utilización del cianógeno y tintoreros en azul.

90. Intoxicación por alcoholes metílico, etílico, propílico y butílico.

Trabajadores que los utilizan como solventes en la fabricación de lacas y barnices, en la preparación de esencias y materiales tintoriales y en las industrias química y petroquímica.

91. Hidrocarburismo por derivados del petróleo y carbón de hulla.

Trabajadores de las industrias petrolera, petroquímica, carbonífera, fabricación de perfumes y demás expuestos a la absorción de estas sustancias.

92. Intoxicación por el tolueno y el xileno.

Trabajadores que manipulan estos solventes en la industria de las lacas, hulera, peletera, fotograbado, fabricación de ácido benzoico, aldehída bencílica, colorantes, explosivos (TNT), pinturas y barnices.

93. Intoxicaciones por el cloruro de metilo y el cloruro de metileno.

Trabajadores que utilizan el cloruro de metilo como frigorífico o el cloruro de metileno como solvente, o en la industria de las pinturas.

94. Intoxicaciones producidas por el cloroformo, tetracloruro de carbono y cloro-bromo-metanos.

Trabajadores que manipulan estas substancias como solventes, fumigantes, refrigerantes, extinguidores de incendios, etc.

95. Intoxicaciones por el bromuro de metilo y freones (derivados fluorados de hidrocarburos halogenados).

Trabajadores que los utilizan como frigoríficos, insecticidas y preparación de extinguidores de incendios.

96. Intoxicación por el di-cloretano y tetra-cloretano.

Trabajadores que manipulan estas substancias como disolventes de grasas, aceites, ceras, hules, resinas, gomas, dilución de lacas, desengrasado de la lana e industria química.

97. Intoxicación por el hexa-cloretano.

Trabajadores que lo utilizan para desengrasar el aluminio y otros metales.

98. Intoxicación por el cloruro de vinilo o monocloretileno.

Trabajadores de la fabricación de materias plásticas y su utilización como frigorífico.

99. Intoxicación por la mono-clorhidrina del glicol.

Trabajadores expuestos durante la fabricación del óxido de etileno y glicoles, composición de lacas y manipulación de abonos y fertilizantes.

100. Intoxicaciones por el tri-cloretileno y per-cloretileno.

Trabajadores que utilizan estos solventes en la metalurgia, tintorerías, en el desengrasado de artículos metálicos y de lana, fabricación de betunes y pinturas.

101. Intoxicaciones por insecticidas clorados.

Trabajadores que fabrican o manipulan derivados aromáticos clorados como el diclorodifenil-tricloretano (DDT), aldrín, dieldrín y similares.

102. Intoxicaciones por los naftalenos clorados y difenilos clorados.

Trabajadores que los utilizan como aislantes eléctricos.

103. Sulfo-carbonismo.

Trabajadores expuestos durante su producción, o en la utilización del solvente en la fabricación del rayón, celofán, cristal óptico, vulcanización del hule en frío, como pesticida y en la extracción de grasas y aceites.

104. Sulfhidrismo o intoxicación por hidrógeno sulfurado.

Trabajadores de la producción de esta substancia, mineros, aljiberos, albañaleros, limpiadores de hornos, tuberías, retortas y gasómetros, del gas del alumbrado, vinateros y en la industria del rayón.

105. Intoxicación por el bióxido de dietileno (dioxán).

Trabajadores que utilizan este solvente en la industria de las lacas, barnices, pinturas, tintas, resinas de cera y plásticos; preparación de tejidos en histología.

106. Benzolismo.

Trabajadores que utilizan el benzol como solvente en la industria hulera, impermeabilización de telas, fabricación de nitrocelulosa, industria petroquímica, del vestido, lacas, vidrio, artes gráficas, textiles, cerámica, pinturas, fotograbado, industria del calzado, tintorería, etc.

107. Intoxicación por el tetra-hidro-furano.

Trabajadores de la industria textil, que lo utilizan como solvente.

108. Intoxicaciones por la anilina (anilismo) y compuestos.

Trabajadores de la industria química, colorantes, tintas y productos farmacéuticos.

109. Intoxicaciones por nitro-benceno, toluidinas y xilidinas.

Trabajadores de la industria de los colorantes, pinturas, lacas y fabricación de la anilina.

110. Intoxicaciones por trinitro-tolueno y nitroglicerina.

Trabajadores de la industria y manipulación de los explosivos.

111. Intoxicación por el tetra-etilo de plomo.

Trabajadores de la fabricación y manipulación de este antidetonante, preparación de carburantes, limpieza y soldadura de los recipientes que lo contienen.

112. Intoxicación por insecticidas orgánico-fosforados.

Trabajadores de la producción y manipulación de tetra-fosfato hexaetílico (TPHE), pirofosfato tetraetílico (PPTE), paratión y derivados.

113. Intoxicaciones por el dinitrofenol, dinitro-ortocresol, fenol y pentaclorofenol.

Trabajadores que utilizan estos compuestos como fungicidas e insecticidas, en la fabricación de colorantes, resinas y conservación de las maderas.

114. Intoxicaciones por la bencidina, naftilamina alfa, naftilamina beta y para-difenilamina.

Trabajadores que manipulan estas substancias en la industria hulera y fabricación de colorantes.

115. Intoxicaciones por carbamatos, ditiocarbamatos, derivados de clorofenoxihidroxicumarina, talio, insecticidas de origen vegetal.

Fabricación, formulación, envase, transporte y aplicación de pesticidas en general.

116. Intoxicaciones por la piridina, clorpromazina y quimioterápicos en general.

Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas substancias en la industria químico-farmacéutica.

117. Enfermedades producidas por combustibles de alta potencia.

(Hidruros de boro, oxígeno líquido, etc.).

Técnicos y trabajadores expuestos en la preparación, control y manejo de estos productos.

Infecciones, parasitosis, micosis y virosis

Enfermedades generalizadas o localizadas provocadas por acción de bacterias, parásitos, hongos y virus.

118. Carbunco.

Pastores, caballerangos, mozos de cuadra, veterinarios, curtidores, peleteros, cardadores de lana, traperos, manipuladores de crin, cerda, cuernos, carne y huesos de bovídeos, caballos, carneros, cabras, etc.

Trabajadores de los rastros y empacadores.

119. Muermo.

Caballerangos, mozos de cuadras, cuidadores de ganado caballar, veterinarios y enfermeros veterinarios.

120. Tuberculosis.

Médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, afanadoras, personal de laboratorios biológicos y de diagnóstico, personal de lavandería en sanatorios, veterinarios, enfermeros de veterinaria; carniceros y mineros, cuando previamente exista silicosis.

121. Brucelosis.

Veterinarios, pastores, carniceros, ganaderos, ordeñadores, lecheros, técnicos de laboratorio, personal de plantas para beneficio de la leche de cabra y de vaca, médicos, enfermeras, enfermeros de veterinaria.

122. Sífilis.

Sopladores de vidrio (accidente primario bucal); médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro (accidente primario en las manos).

123. Tétanos.

Caballerangos, carniceros, mozos de cuadra, cuidadores de ganado, veterinarios, personal de la industria agropecuaria, jardineros.

124. Micetoma y actinomicosis cutánea.

Trabajadores del campo, panaderos, molineros de trigo, cebada, avena y centeno.

125. Anquilostomiasis.

Mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros, areneros y fabricantes de teja.

126. Leishmaniasis.

Chicleros, huleros, vainilleros, leñadores de las regiones tropicales.

127. Oncocercosis.

Trabajadores agrícolas de las plantaciones cafetaleras.

128. Esporotricosis.

Campesinos, floricultores, empacadores de tierra y plantas, trabajadores de zacate y pieles.

129. Candidasis o moniliasis.

Fruteros y trabajadores que mantienen manos o pies constantemente húmedos.

130. Histoplasmosis.

Trabajadores de la extracción y manipulación del guano.

131. Aspergilosis.

Criadores de animales, limpiadores de pieles y trabajadores agrícolas expuestos al hongo.

132. Coccidioidomicosis.

Trabajadores de la extracción y manipulación de guanos, provenientes de zonas no infestadas ni endémicas, que sean contratados para realizar trabajos en zonas infestadas o endémicas.

133. Paludismo.

Obreros y campesinos provenientes de zonas no infestadas ni endémicas, que sean contratados para realizar trabajos en zonas infestadas o endémicas.

134. Ricketsiosis. (Tifus exantemático y otras similares).

Médicos, enfermeras, personal de limpieza de los servicios de infectología y laboratorios, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.

135. Espiroquetosis. (Leptospirosis y otras similares).

Trabajos ejecutados en las alcantarillas, minas, mataderos, deslanado, laboratorios y cuidado de animales.

136. Virosis (hepatitis, enterovirosis, rabia, psitacosis, neumonías a virus, mononucleosis infecciosa, poliomielitis y otras).

Médicos, enfermeras y personal de limpieza en hospitales y sanatorios, personal de laboratorio y análisis clínicos, personal de bancos de sangre, siempre que se identifique el agente causal en el paciente y en el sitio de trabajo.

137. Erisipeloide.

Trabajadores en contacto con animales o sus cadáveres, pelo de animales, cuero y otros materiales, trapos viejos y demás desperdicios, personal de lavandería en los hospitales, personal que maneje ropa sucia o contaminada.

138. Toxoplasmosis.

Trabajadores de rastros.

Enfermedades producidas por el contacto con productos biológicos

139. Hormonas sintéticas; enfermedades producidas por hormonas sintéticas de actividad específica, estrogénica, androgénica, etc.

Personal de las industrias que sintetizan productos hormonales.

140. Enfermedades producidas por la exposición a antibióticos.

(Penicilina, estreptomicina y otros similares de amplio o mediano espectro).

Trabajadores encargados de la fabricación, formulación y empaque de estas substancias en la industria químico-farmacéutica.

Enfermedades producidas por factores mecánicos y variaciones de los elementos naturales del medio de trabajo

141. Bursitis e higromas.

Trabajadores en los que se realizan presiones repetidas, como mineros (de las minas de carbón y manganeso), cargadores, alijadores, estibadores y otros en los que se ejercen presiones sobre determinadas articulaciones (rodillas, codos, hombros).

142. Osteoartrosis y trastornos angioneuróticos (dedo muerto).

Trabajadores que utilizan martillos neumáticos, perforadoras mecánicas y herramientas análogas, perforistas, remachadores, talladores de piedra, laminadores, herreros, caldereros, pulidores de fundición, trabajadores que utilizan martinetes en las fábricas de calzados, etc.

143. Retracción de la aponeurosis palmar o de los tendones de los dedos de las manos.

Cordeleros, bruñidores, grabadores.

144. Deformaciones.

Trabajadores que adoptan posturas forzadas, zapateros, torneros, recolectores de arroz, cargadores, sastres, talladores de piedra, mineros, costureras, dibujantes, carpinteros, dactilógrafas, bailarinas de ballet, etc.

145. Rinitis atrófica, faringitis atrófica, laringitis atrófica y alergias por elevadas temperaturas.

Trabajadores de las fundiciones, hornos, fraguas, vidrio, calderas, laminación, etc.

146. Congeladuras.

Trabajadores expuestos en forma obligada a la acción de temperaturas glaciales, frigoríficos, fábricas de hielo, etc.

147. Enfermedades por descompresión brusca, intoxicación por oxígeno y aeroembolismo traumático. Osteoartrosis tardías del hombro y de la cadera.

Trabajadores que laboran respirando aire a presión mayor que la atmosférica: buzos, labores subacuáticas y otras similares.

148. Mal de los aviadores, aeroembolismo, otitis y sinusitis baro-traumáticas.

Aeronautas sometidos a atmósfera con aire enrarecido durante el vuelo a grandes altitudes.

149. Enfisema pulmonar.

Músicos de instrumentos de viento, sopladores de vidrio.

150. Complejo cutáneo-vascular de pierna por posición de pie prolongada y constante, o marcha prolongada llevando bultos pesados.

Tipógrafos, dentistas, enfermeras de quirófanos, peluqueros, carteros, vendedores, meseros, policías y otras actividades similares.

Enfermedades producidas por las radiaciones ionizantes y electromagnéticas (excepto el cáncer)

151. Trabajadores de la industria atómica, minas de uranio y otros metales radioactivos (arsénico, níquel, cobalto, estroncio, asbesto, berilio, radium), tratamiento y metalurgia, reactores nucleares, utilización de radio-elementos (gamagrafía, gama y betaterapia, isótopos), utilización de generadores de radiaciones (trabajadores y técnicos de rayos X), radio, sonar, rayos láser, masser, etc.; que presenten:

a) en piel, eritemas, quemaduras térmicas o necrosis;

b) en ojos, cataratas;

c) en sangre, alteraciones de los órganos hematopoyéticos, con leucopenia, trombocitopenia o anemia;

d) en tejido óseo, esclerosis o necrosis;

e) en glándulas sexuales, alteraciones testiculares con trastornos en la producción de los espermatozoides y esterilidad; alteraciones ováricas con modificaciones ovulares y disfunciones hormonales;

f) efectos genéticos debidos a mutaciones de los cromosomas o de los genes;

g) envejecimiento precoz con acortamiento de la duración media de la vida.

Cáncer

Enfermedades neoplásicas malignas debidas a la acción de cancerígenos, industriales de origen físico, o químico inorgánico u orgánico, o por

radiaciones, de localización diversa.

152. Cáncer de la piel: trabajadores expuestos a la acción de rayos ultravioleta al aire libre (agricultores, marineros, pescadores, peones); a los rayos X, isótopos radiactivos, radium y demás radioelementos; arsénico y sus compuestos; pechblenda, productos derivados de la destilación de la hulla, alquitrán, brea, asfalto, benzopireno y dibenzoantraceno (cáncer del escroto de los deshollinadores), creosota; productos de la destilación de esquistos bituminosos (aceites de esquistos lubricantes, aceites de parafina), productos derivados del petróleo (aceites combustibles, de engrasado, de parafina, brea del petróleo).

153. Cáncer bronco-pulmonar.

Mineros (de las minas de uranio, níquel).

Trabajadores expuestos al asbesto (mesotelioma pleural); trabajadores que manipulan polvos de cromatos, arsénico, berilio.

154. Cáncer de etmoides, de las cavidades nasales;

Trabajadores empleados en la refinación del níquel.

155. Cánceres diversos.

Carcinomas (y papilomatosis) de la vejiga en los trabajadores de las aminas aromáticas; leucemias y osteosarcomas por exposición a las radiaciones; leucosis bencénica.

Enfermedades endógenas

Afecciones derivadas de la fatiga industrial.

156. Hipoacusia y sordera: trabajadores expuestos a ruidos y trepidaciones, como laminadores, trituradores de metales, tejedores, coneros y trocileros, herreros, remachadores, telegrafistas, radiotelegrafistas, telefonistas, aviadores, probadores de armas y municiones.

157. Calambres: trabajadores expuestos a repetición de movimientos, como telegrafistas, radio-telegrafistas, violinistas, pianistas, dactilógrafos, escribientes, secretarios, mecanógrafas, manejo de máquinas sumadoras, etc.

158. Laringitis crónica con nudosidades en las cuerdas vocales: profesores, cantantes, locutores, actores de teatro, etc.

159. Tendo-sinovitis crepitante de la muñeca: peones, albañiles, paleadores, ajustadores, torneros.

160. Nistagmo de los mineros (minas de carbón).

161. Neurosis:

Pilotos aviadores, telefonistas y otras actividades similares.

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.

Fe de erratas al artículo DOF 30-04-1970, 05-06-1970. Reformado DOF 30-11-2012

Artículo 514.- …

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo y para tal efecto podrán auxiliarse de los técnicos y médicos especialistas que para ello se requiera, informando al Poder Legislativo.

Artículo 515.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las investigaciones y estudios necesarios, a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo la adecuación periódica de las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 al progreso de la Medicina del Trabajo.

Artículo reformado DOF 30-11-2012

TITULO DECIMO

Prescripción

Artículo 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes.

Artículo 517.- Prescriben en un mes:

I. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y

II. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

En los casos de la fracción I, la prescripción corre a partir, respectivamente, del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de la separación o de la falta, desde el momento en que se comprueben los errores cometidos, o las pérdidas o averías imputables al trabajador, o desde la fecha en que la deuda sea exigible.

En los casos de la fracción II, la prescripción corre a partir de la fecha en que se tenga conocimiento de la causa de separación.

Artículo 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo.	**Artículo 518.- …**
La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.	**…**
	Este término se suspenderá a partir de la fecha de presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley, y se reanudará al día siguiente en que se actualice cualquiera de las hipótesis previstas en el artículo 521, fracción III de esta Ley.
	En lo que se refiere al ejercicio de las acciones jurisdiccionales a que se refiere el primer párrafo, se estará a lo previsto en la fracción III del artículo 521 del presente ordenamiento.

Artículo 519.- Prescriben en dos años:	**Artículo 519.- …**
I. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por riesgo de trabajo;	**I. y II. …**

II. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y	
III. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.	**III. Las acciones para solicitar la ejecución de la sentencia del Tribunal y de los convenios celebrados ante éste.**
La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio. Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar de la Junta que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.	**La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado la sentencia o aprobado el convenio. Cuando la sentencia imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá solicitar al Tribunal que fije al trabajador un término no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo.**

Artículo 520.- La prescripción no puede comenzar ni correr:

I. Contra los incapaces mentales, sino cuando se haya discernido su tutela conforme a la ley; y

II. Contra los trabajadores incorporados al servicio militar en tiempo de guerra.

Artículo 521.- La prescripción se interrumpe:	**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 *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**I. Por la sola presentación de la demanda o de cualquiera promoción ante el Tribunal, independientemente de la fecha de la notificación. Si quien promueve omitió agotar el procedimiento de conciliación no estando eximido de hacerlo, el Tribunal sin fijar competencia sobre el asunto lo remitirá a la Autoridad Conciliadora competente para que inicie el procedimiento de conciliación establecido en el Título Trece Bis de esta Ley. No es obstáculo para la interrupción que el Tribunal sea incompetente;**
II. Si la persona a cuyo favor corre la prescripción	**II. …**

reconoce el derecho de aquella contra quien prescribe, de palabra, por escrito o por hechos indudables.	
	III. Por la presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley. La interrupción de la prescripción cesará a partir del día siguiente en que el Centro de Conciliación expida la constancia de no conciliación o en su caso, se determine el archivo del expediente por falta de interés de parte. No es obstáculo para la interrupción que la Autoridad Conciliadora ante la que se promovió sea incompetente.

Artículo 522.- Para los efectos de la prescripción, los meses se regularán por el número de días que les corresponda. El primer día se contará completo, aún cuando no lo sea, pero el último debe ser completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primero útil siguiente.

TITULO ONCE
Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales

CAPITULO I
Disposiciones generales

Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:	**Artículo 523.- …**
I. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;	…
II. A las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de Educación Pública;	…
	II Bis. Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral;
	II Ter. A los Centros de Conciliación en materia local;
III. A las autoridades de las Entidades Federativas, y a sus Direcciones o Departamentos de Trabajo;	…

IV. A la Procuraduría de la Defensa del Trabajo;	…
V. Al Servicio Nacional de Empleo; *Fracción reformada DOF 28-04-1978, 30-11-2012*	…
VI. A la Inspección del Trabajo;	…
VII. A la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos; *Fracción reformada DOF 21-01-1988*	…
VIII. A la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;	…
IX. Se deroga; *Fracción derogada DOF 30-11-2012*	…
X. A la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje;	**X. A los Tribunales del Poder Judicial de la Federación, y**
XI. A las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje; y	**XI. A los Tribunales de las Entidades Federativas.**
XII. Al Jurado de Responsabilidades.	**XII. Se deroga.** *Fracción derogada DOF 1-15-2019*

Artículo 524.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Departamentos y Direcciones del Trabajo tendrán las atribuciones que les asignen sus leyes orgánicas y las normas de trabajo.

Artículo 525. (Se deroga).[214]

Artículo derogado DOF 30-11-2012

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.[215] *Artículo adicionado DOF 30-11-2012*	**Artículo 525 Bis.- El Poder Judicial de la Federación y los poderes judiciales locales establecerán, con sujeción a las disposiciones presupuestales aplicables, un servicio de carrera judicial para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de sus servidores públicos.**

Artículo 526.- Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que le señala el Título Tercero, Capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley impone a los patrones en materia educativa e intervenir

coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de este Título.

Artículo reformado DOF 28-04-1978

CAPITULO II
Competencia constitucional de las autoridades del trabajo

Artículo 527.- La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:	**Artículo 527.- …**
I. Ramas industriales y de servicios:[216] *Párrafo reformado DOF 30-11-2012* **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;	**I. y II. …**

Numeral reformado DOF 30-11-2012 **21.** Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y *Numeral reformado DOF 30-11-2012* **22.** Servicios de banca y crédito. *Numeral adicionado DOF 30-11-2012* **II.** Empresas: **1.** Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal; **2.** Aquellas que actúen en virtud de un contrato, o concesión federal y las industrias que les sean conexas. Para los efectos de esta disposición, se considera que actúan bajo concesión federal aquellas empresas que tengan por objeto la administración y explotación de servicios públicos o bienes del Estado en forma regular y continua, para la satisfacción del interés colectivo, a través de cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal, y[217] *Numeral reformado DOF 30-11-2012* **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 corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo. *Artículo reformado DOF 07-02-1975, 28-04-1978*	**También corresponderá a las autoridades federales lo relativo al cumplimiento de las obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.**
	Corresponderá a la Autoridad Registral conocer únicamente los actos y procedimientos relativos al registro de todos los contratos colectivos, reglamentos interiores de trabajo y de los sindicatos

Artículo 527-A.- En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

Artículo adicionado DOF 28-04-1978

Artículo 528.- Para los efectos del punto 2 de la fracción II del artículo 527, son empresas conexas las relacionadas permanente y directamente para la elaboración de productos determinados o para la prestación unitaria de servicios.

Artículo reformado DOF 28-04-1978

Artículo 529.- En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

I. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;

II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal del Servicio Nacional de Empleo;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las

irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Productividad y Capacitación;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

VI. Auxiliar en la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales; y,

VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud.

Artículo reformado DOF 28-04-1978

CAPITULO III
Procuraduría de la defensa del trabajo

Artículo 530.- La procuraduría de la Defensa del Trabajo tiene las funciones siguientes:	**Artículo 530.- …**
I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo; **II.** Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.	**I. a III. …**
	IV. Auxiliar a los Centros de Conciliación, en otorgar información y orientación a los trabajadores que acudan a dichas instancias, y
	V. Auxiliar en las audiencias de conciliación a las personas que lo soliciten.

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,	**Artículo 530 Bis.-**

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 adicionado DOF 30-11-2012*	**Se deroga.** [218]

Artículo 531. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal. *Artículo reformado DOF 23-12-1974, 09-04-2012*	**Artículo 531.- La Procuraduría de la Defensa del Trabajo se integrará con un Procurador General y con el número de Procuradores Auxiliares que se juzgue necesario para la defensa de los intereses de los trabajadores. Los nombramientos se harán por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México.**

Artículo 532.- El Procurador General deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicano, mayor de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y una práctica profesional no menor de tres años;

III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;

IV. No ser ministro de culto; y

Fracción reformada DOF 30-11-2012

V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 533. Los Procuradores Auxiliares deberán satisfacer los requisitos señalados en las fracciones I, IV y V del artículo anterior y tener título de abogado o licenciado en derecho y haber obtenido la patente para ejercer la profesión.

Artículo reformado DOF 30-11-2012

Artículo 533 Bis. El personal jurídico de la Procuraduría está impedido para actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos

particulares en materia de trabajo, en tanto sean servidores públicos al servicio de ésta.

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 534.- Los servicios que preste la Procuraduría de la Defensa del Trabajo serán gratuitos.

Artículo 535.- Las Autoridades están obligadas a proporcionar a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, los datos e informes que solicite para el mejor desempeño de sus funciones.

Artículo 536.- Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

Capítulo IV
Del Servicio Nacional de Empleo

Denominación del Capítulo reformada DOF 28-04-1978, 30-11-2012

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 reformado DOF 28-04-1978, 30-11-2012

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 reformado DOF 28-04-1978, 30-12-1983, 30-11-2012

Artículo 539.- De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

Párrafo reformado DOF 30-12-1983

I. En materia de promoción de empleos:

a) Practicar estudios para determinar las causas del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;

b) Analizar permanentemente el mercado de trabajo, a través de la generación y procesamiento de información que dé seguimiento a la dinámica del empleo, desempleo y subempleo en el país;

Inciso reformado DOF 30-11-2012

c) Formular y actualizar permanentemente el Sistema Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública y demás autoridades competentes;

Inciso reformado DOF 30-11-2012

d) Promover la articulación entre los actores del mercado de trabajo para mejorar las oportunidades de empleo;

Inciso reformado DOF 30-11-2012

e) Elaborar informes y formular programas para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su ejecución;

Inciso reformado DOF 30-11-2012

f) Orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;

Inciso reformado DOF 30-11-2012

g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,

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

Inciso reformado DOF 30-11-2012

II. En materia de colocación de trabajadores:

a) Orientar a los buscadores de empleo hacia las vacantes ofertadas por los empleadores con base a su formación y aptitudes;

Inciso reformado DOF 30-11-2012

b) Autorizar y registrar, en su caso, el funcionamiento de agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas

c) Vigilar que las entidades privadas a que alude el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;

d) Intervenir, en coordinación con las Secretarías de Gobernación, Economía y Relaciones Exteriores, dentro del ámbito de sus respectivas competencias, en la contratación de los nacionales que vayan a prestar sus servicios al extranjero;

Inciso reformado DOF 30-11-2012

e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Entidades Federativas; y,

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

Inciso reformado DOF 30-11-2012

III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

a) (Se deroga).

Inciso derogado DOF 30-11-2012

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;

Inciso reformado DOF 30-11-2012

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;

Inciso reformado DOF 30-11-2012

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;

Inciso reformado DOF 30-11-2012

e) (Se deroga).

Inciso derogado DOF 30-11-2012

f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan, capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión, convencional a que se refiere el artículo 153-B;

g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto;

h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para sugerir, promover y organizar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de

certificados, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor; e

Inciso reformado DOF 30-11-2012

i) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

lV. En materia de registro de constancias de habilidades laborales:

a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y

b) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos confieran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

V. En materia de vinculación de la formación laboral y profesional con la demanda estratégica del sector productivo, proponer e instrumentar mecanismos para vincular la formación profesional con aquellas áreas prioritarias para el desarrollo regional y nacional, así como con aquellas que presenten índices superiores de demanda.

Fracción adicionada DOF 30-11-2012

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.

Fracción adicionada DOF 30-11-2012

Artículo reformado DOF 28-04-1978

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.

Fe de erratas al párrafo DOF 13-04-1984. Reformado DOF 30-11-2012

Por el Sector Público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de la Secretaría de Educación Pública; de la Secretaría de Economía, de la Secretaría de Energía, y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Párrafo reformado DOF 09-04-2012

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.

Párrafo reformado DOF 30-11-2012

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.

Párrafo adicionado DOF 30-11-2012

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.

Párrafo reformado DOF 30-11-2012

Artículo adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-12-1983

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.	**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 de la Ciudad de México 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.	**Los Consejos Consultivos Estatales y de la Ciudad de México del Servicio Nacional de Empleo estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente o por el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la Entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como Secretario del Consejo.**
La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda o el Jefe de Gobierno 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.	**La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México expedirán, conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designarse los representantes de los trabajadores y de los patrones en los Consejos Consultivos mencionados y formularán, al efecto, las invitaciones que se requieran.**

El Secretario del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa o el Jefe de Gobierno 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.	**El Secretario del Trabajo y Previsión Social y el Gobernador de la Entidad Federativa o el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, podrán invitar a participar en los Consejos Consultivos Estatales y de la Ciudad de México del Servicio Nacional de Empleo, respectivamente, a tres personas con derecho a voz, pero sin voto, que por su trayectoria y experiencia puedan hacer aportaciones en la materia.**
Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al efecto expida cada uno de ellos.[219] *Artículo adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-12-1983. Fe de erratas DOF 13-04-1984. Reformado DOF 30-11-2012*	…

Artículo 539-C.- Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para el desempeño de sus funciones, de acuerdo a lo que establecen los artículos 527-A y 529.

Artículo adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-12-1983

Artículo 539-D.- El servicio para la colocación de los trabajadores será invariablemente gratuito para ellos y será proporcionado, según el régimen de aplicación de esta Ley, por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o por los órganos competentes de las Entidades Federativas, de conformidad con lo establecido por la fracción II del artículo 539, en ambos casos.

Artículo adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-12-1983

Artículo 539-E.- Podrán participar en la prestación del servicio a que se refiere el artículo anterior, otras dependencias oficiales, instituciones docentes, organizaciones sindicales o patronales, instituciones de beneficencia y demás asociaciones civiles que no persigan fines de lucro. En estos casos, lo harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para fines de registro y control y para que esté en posibilidad de coordinar las acciones en esta materia.

Artículo adicionado DOF 28-04-1978. Reformado DOF 30-12-1983

Artículo 539-F.- Las autorizaciones para el funcionamiento de agencias de colocaciones, con fines lucrativos, sólo podrán otorgarse excepcionalmente, para la contratación de trabajadores que deban realizar trabajos especiales.

Dichas autorizaciones se otorgarán previa solicitud del interesado, cuando a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se justifique la prestación del servicio por particulares y una vez que se satisfagan los requisitos que al efecto se señalen. En estos casos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 539-D, el servicio deberá ser gratuito para los trabajadores y las tarifas conforme a las cuales se presten, deberán ser previamente fijadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo adicionado DOF 28-04-1978

CAPITULO V
Inspección del trabajo

Artículo 540.- La Inspección del Trabajo tiene las funciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo;

II. Facilitar información técnica y asesorar a los trabajadores y a los patrones sobre la manera más efectiva de cumplir las normas de trabajo;

III. Poner en conocimiento de la autoridad las deficiencias y las violaciones a las normas de trabajo que observe en las empresas y establecimientos;

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones;

V. Las demás que le confieran las leyes.

Artículo 541.- Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:	**Artículo 541.- …**
	I. a IV. …
V. Sugerir se corrijan las violaciones a las condiciones de trabajo;	**V. Se deroga.**
I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y	**V Bis. Auxiliar a los Centros de Conciliación y Tribunales**

obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene; **II.** Visitar las empresas y establecimientos durante las horas de trabajo, diurno o nocturno, previa identificación; **III.** Interrogar, solos o ante testigos, a los trabajadores y patrones, sobre cualquier asunto relacionado con la aplicación de las normas de trabajo; **IV.** Exigir la presentación de libros, registros u otros documentos, a que obliguen las normas de trabajo;	**correspondientes, efectuando las diligencias que le sean solicitadas en materia de normas de trabajo;**[220]
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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **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.[221] 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.[222] *Fracción adicionada DOF 30-11-2012*	**VI. y VI Bis. …**
	VI Ter. Tratándose de la Inspección Federal del Trabajo, auxiliar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y al Tribunal federal, en las diligencias que le sean solicitadas en materia de libertad de sindicación, elección de dirigentes y de representatividad en la contratación colectiva;
	VII. y VIII. …

VII. Examinar las substancias y materiales utilizados en las empresas y establecimientos cuando se trate de trabajos peligrosos; y **VIII.** Los demás que les confieran las leyes.	
Los Inspectores del Trabajo deberán cumplir puntualmente las instrucciones que reciban de sus superiores jerárquicos en relación con el ejercicio de sus funciones.	**…**

Artículo 542.- Los Inspectores del Trabajo tienen las obligaciones siguientes:

I. Identificarse con credencial debidamente autorizada, ante los trabajadores y los patrones;

II. Inspeccionar periódicamente las empresas y establecimientos;

III. Practicar inspecciones extraordinarias cuando sean requeridos por sus superiores o cuando reciban alguna denuncia respecto de violaciones a las normas de trabajo;

IV. Levantar acta de cada inspección que practiquen, con intervención de los trabajadores y del patrón, haciendo constar las deficiencias y violaciones a las normas de trabajo, entregar una copia a las partes que hayan intervenido y turnarla a la autoridad que corresponda; y

V. Las demás que les impongan las leyes.

Artículo 543.- Los hechos certificados por los Inspectores del Trabajo en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones, se tendrán por ciertos mientras no se demuestra lo contrario.

Artículo 544.- Queda prohibido a los Inspectores de Trabajo:

I. Tener interés directo o indirecto en las empresas o establecimientos sujetos a su vigilancia;

II. Revelar los secretos industriales o comerciales y los procedimientos de fabricación y explotación de que se enteren en el ejercicio de sus funciones; y

III. Representar o patrocinar a los trabajadores o a los patrones en los conflictos de trabajo.

Artículo 545.- La Inspección del Trabajo se integrará con un Director

General y con el número de Inspectores, hombres y mujeres, que se juzgue necesario para el cumplimiento de las funciones que se mencionan en el artículo 540. Los nombramientos se harán por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y por los Gobiernos de las Entidades Federativas.

Artículo 546.- Para ser Inspector del Trabajo se requiere:

I. Ser mexicano, mayor de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Haber terminado el bachillerato o sus equivalentes;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

III. No pertenecer a las organizaciones de trabajadores o de patrones;

IV. Demostrar conocimientos suficientes de derecho del trabajo y de la seguridad social y tener la preparación técnica necesaria para el ejercicio de sus funciones;

V. No ser ministro de culto; y

Fracción reformada DOF 30-11-2012

VI. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 547.- Son causas especiales de responsabilidad de los Inspectores del trabajo:

I. No practicar las inspecciones a que se refiere el artículo 542, fracciones II y III;

II. Asentar hechos falsos en las actas que levanten;

III. La violación de las prohibiciones a que se refiere el artículo 544;

IV. Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de los trabajadores o de los patrones;

V. No cumplir las órdenes recibidas de su superior jerárquico; y

VI. No denunciar al Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que omita el pago o haya dejado de pagar el salario mínimo general a un trabajador a su servicio.

Fracción adicionada DOF 24-12-1974

Artículo 548.- Las sanciones que pueden imponerse a los Inspectores del Trabajo, independientemente de lo que dispongan las leyes penales, son:

I. Amonestación;

II. Suspensión hasta por tres meses; y

III. Destitución.

Artículo 549.- En la imposición de las sanciones se observarán las normas siguientes:	**Artículo 549.- …**
I. El Director General practicará una investigación con audiencia del interesado; **II.** El Director General podrá imponer las sanciones señaladas en el artículo anterior, fracciones I y II; y	**I. y II. …**
III. Cuando a juicio del Director General la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, para su decisión. *Fracción reformada DOF 09-04-2012*	**III. Cuando a juicio del Director General la sanción aplicable sea la destitución, dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, para su decisión.**

Artículo 550.- Los reglamentos determinarán las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la Inspección del Trabajo.

CAPITULO VI
Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Artículo 551.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

Artículo 552.- El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicano, mayor de treinta y cinco años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía;

III. Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y económicos;

IV. No ser ministro de culto; y

Fracción reformada DOF 30-11-2012

V. No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 553.- El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos tiene los deberes y atribuciones siguientes:

Párrafo reformado DOF 21-01-1988

I. Someter al Consejo de Representantes el plan anual de trabajo preparado por la Dirección Técnica;

II. Reunirse con el Director y los Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos; vigilar el desarrollo del plan de trabajo que efectúen las investigaciones y estudios complementarios que juzgue conveniente;

III. Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;

IV. Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes;

V. Disponer la organización y vigilar el funcionamiento de las Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional;

Fracción reformada DOF 21-01-1988

VI. Presidir los trabajos de las Comisiones Consultivas o designar, en su caso, a quienes deban presidirlos;

Fracción reformada DOF 21-01-1988

VII. Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 554.- El Consejo de Representantes se integrará:

I. Con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social;

II. Con un número igual, no menor de cinco, ni mayor de quince, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados

y de los patrones, designados cada cuatro años, de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los trabajadores o los patrones no hacen la designación de sus representantes, la hará la misma Secretaría del Trabajo y Previsión Social, debiendo recaer en trabajadores o patrones; y

III. El Consejo de Representantes deberá quedar integrado el primero de julio del año que corresponda, a más tardar.

Artículo 555.- Los representantes asesores a que se refiere la fracción I del artículo anterior, deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía;

III. No ser ministro de culto; y

Fracción reformada DOF 30-11-2012

IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 556.- Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. No ser ministro de culto; y

Fracción reformada DOF 30-11-2012

III. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 557.- El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I. Determinar, en la primera sesión, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones;

II. Aprobar anualmente el plan de trabajo de la Dirección Técnica;

III. Conocer el dictamen formulado por la Dirección Técnica y dictar resolución en la que se determinen o modifiquen las áreas geográficas en las que regirán los salarios mínimos. La resolución se publicará en el Diario Oficial de la Federación;

Fracción reformada DOF 21-01-1988

IV. Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente y solicitar de la Dirección Técnica que efectúe investigaciones y estudios complementarios;

Fracción reformada DOF 21-01-1988

V. Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones o realicen estudios especiales;

VI. Aprobar la creación de comisiones consultivas de la Comisión Nacional y determinar las bases para su integración y funcionamiento.

Fracción reformada DOF 21-01-1988

VII. Conocer las opiniones que formulen las comisiones consultivas al término de sus trabajos;

Fracción reformada DOF 21-01-1988

VIII. Fijar los salarios mínimos generales y profesionales; y

Fracción reformada DOF 21-01-1988

IX. Los demás que le confieran las leyes.

Fracción adicionada DOF 21-01-1988

Artículo 558.- La Dirección Técnica se integrará:

I. Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II. Con el número de Asesores Técnicos que nombre la misma Secretaría; y

III. Con un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones. Estos asesores disfrutarán, con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación, de la

misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 559.- La designación de Asesor Técnico Auxiliar a que se refiere la fracción III del artículo anterior, es revocable en cualquier tiempo, a petición del cincuenta y uno por ciento de los trabajadores o patrones que la hubiesen hecho. La solicitud se remitirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que después de comprobar el requisito de la mayoría, hará la declaratoria correspondiente. La solicitud deberá contener el nombre y domicilio de la persona que deba desempeñar el cargo.

Artículo 560.- El Director, los Asesores Técnicos y los Asesores Técnicos Auxiliares, deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I. Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Poseer título legalmente expedido de licenciado en derecho o en economía;

III. No ser ministro de culto; y

Fracción reformada DOF 30-11-2012

IV. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Artículo 561.- La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I. Realizar los estudios técnicos necesarios y apropiados para determinar la división de la República en áreas geográficas, formular un dictamen y proponerlo al Consejo de Representantes;

II. Proponer al Consejo de Representantes modificaciones a la División de la República en áreas geográficas y a la integración de las mismas; siempre que existan circunstancias que lo justifiquen;

III. Practicar las investigaciones y realizar los estudios necesarios y apropiados para que el Consejo de Representantes pueda fijar los salarios mínimos;

IV. Sugerir la fijación de los salarios mínimos profesionales;

V. Publicar regularmente las fluctuaciones ocurridas en los precios y sus repercusiones en el costo de la vida para las principales localidades del país;

VI. Resolver, previa orden del Presidente, las consultas que se le formulen en relación con las fluctuaciones de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios;

VII. Apoyar los trabajos técnicos e investigaciones de las Comisiones Consultivas; y

VIII. Los demás que le confieran las leyes.

Artículo reformado DOF 30-09-1974, 21-01-1988

Artículo 562.- Para cumplir las atribuciones a que se refiere la fracción III del artículo anterior, la Dirección Técnica deberá:

I. Practicar y realizar las investigaciones y estudios necesarios y apropiados para determinar, por lo menos:

a) La situación económica general del país.

b) Los cambios de mayor importancia que se hayan observado en las diversas actividades económicas.

c) Las variaciones en el costo de la vida por familia.

d) Las condiciones del mercado de trabajo y las estructuras salariales.

II. Realizar periódicamente las investigaciones y estudios necesarios para determinar:

a) El presupuesto indispensable para la satisfacción de las siguientes necesidades de cada familia, entre otras: las de orden material, tales como la habitación, menaje de casa, alimentación, vestido y transporte; las de carácter social y cultural, tales como concurrencia a espectáculos, práctica de deportes, asistencia a escuelas de capacitación, bibliotecas y otros centros de cultura; y las relacionadas con la educación de los hijos.

b) Las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de salario mínimo.

III. Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales y estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes;

IV. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones; y

V. Preparar un informe de las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y de los presentados por los trabajadores y los patrones y someterlo a la consideración del Consejo de Representantes.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 563.- El Director Técnico tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I. Coordinar los trabajos de los asesores;

II. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios;

III. Actuar como Secretario del Consejo de Representantes; y

IV. Disponer, previo acuerdo con el Presidente de la Comisión Nacional, la integración oportuna de los Secretariados Técnicos de las Comisiones Consultivas; y

Fracción adicionada DOF 21-01-1988

V. Los demás que le confieran las leyes.

Fracción recorrida DOF 21-01-1988

CAPITULO VII

Comisiones Consultivas de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Denominación del Capítulo reformada DOF 21-01-1988

Artículo 564.- El Presidente de la Comisión Nacional determinará, en cada caso, las bases de organización y funcionamiento de las Comisiones Consultivas.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 565.- Las Comisiones Consultivas se integrarán de conformidad con las disposiciones siguientes:

I. Con un presidente;

II. Con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones, no menor de tres ni mayor de cinco, designados de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo II del Título Trece de esta Ley;

III. Con los asesores técnicos y especialistas que se considere conveniente, designados por el Presidente de la Comisión Nacional; y

IV. Con un Secretariado Técnico.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 566.- Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 556.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 567.- Las Comisiones Consultivas tendrán los deberes y atribuciones siguientes:

I. Determinar en la primera sesión su forma de trabajo y la frecuencia de sus reuniones;

II. Aprobar el Plan de Trabajo que formule el Secretariado Técnico y solicitarle, en su caso, la realización de investigaciones y estudios complementarios;

III. Practicar y realizar directamente las investigaciones que juzgue pertinentes para el mejor cumplimiento de su función;

IV. Solicitar directamente, cuando lo juzgue conveniente, los informes y estudios a que se refiere el artículo 562, Fracción III;

V. Solicitar la opinión de organizaciones de trabajadores, de patrones y en general de cualquier entidad pública o privada;

VI. Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores, los patrones y en general cualquier entidad pública o privada;

VII. Allegarse todos los elementos que juzguen necesarios y apropiados para el cumplimiento de su objeto;

VIII. Emitir un informe con las opiniones y recomendaciones que juzgue pertinentes en relación con las materias de su competencia; y

IX. Los demás que les confieran las leyes.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 568.- El Presidente de la Comisión Consultiva tendrá los deberes y atribuciones siguientes:

I. Citar y presidir las sesiones de la Comisión;

II. Someter a la Comisión Consultiva el Plan de Trabajo que formule el Secretariado Técnico y vigilar su desarrollo;

III. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión Nacional, en su caso, del desarrollo de los trabajos de la Comisión Consultiva y hacer de su conocimiento la terminación de los mismos;

IV. Presentar al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión Nacional los resultados de los trabajos de la Comisión Consultiva; y

V. Los demás que le confieran las leyes.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 569.- El Secretariado Técnico de la Comisión Consultiva tendrá los deberes y atribuciones siguientes:

I. Practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el Plan de Trabajo aprobado por la Comisión Consultiva y los que posteriormente se le encomienden;

II. Solicitar toda clase de informes y estudios de dependencias e instituciones oficiales y entidades públicas y privadas relacionadas con la materia objeto de sus trabajos;

III. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones;

IV. Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados;

V. Preparar los documentos de trabajo e informes que requiera la Comisión;

VI. Preparar un informe final que deberá contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patrones y someterlo a la consideración de la Comisión Consultiva; y

VII. Los demás que le confieran las leyes.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

CAPITULO VIII

Procedimiento ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Denominación del Capítulo reformada DOF 21-01-1988

Artículo 570.- Los salarios mínimos se fijarán cada año y comenzarán a regir el primero de enero del año siguiente.

Los salarios mínimos podrán revisarse en cualquier momento en el curso de su vigencia siempre que existan circunstancias económicas que lo justifiquen:

I. Por iniciativa del Secretario del Trabajo y Previsión Social quien formulará al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos solicitud por escrito que contenga exposición de los hechos que la motiven; o

II. A solicitud de los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de los patrones previo cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones y confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores

sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio por lo menos dicho Porcentaje de trabajadores.

b) La solicitud contendrá una exposición de los fundamentos que la justifiquen y podrá acompañarse de los estudios y documentos que correspondan.

c) El Secretario del Trabajo y Previsión Social, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que reciba la solicitud correspondiente y previa certificación de la mayoría a que se refiere el inciso a) de este artículo, la hará llegar al Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos con los estudios y documentos que la acompañen.

Artículo reformado DOF 30-09-1974, 31-12-1982, 21-01-1988

Artículo 571.- En la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el primer párrafo del artículo 570 se observarán las normas siguientes:

I. Los trabajadores y los patrones dispondrán de un término que vencerá el último de noviembre para presentar los estudios que juzguen convenientes;

II. La Dirección Técnica presentará a la consideración del Consejo de Representantes, a más tarde el último día de noviembre, el Informe al que se refiere la fracción V del artículo 562 de esta Ley;

III. El Consejo de Representantes, durante el mes de Diciembre y antes del último día hábil del mismo mes, dictará resolución en la que fije los salarios mínimos, después de estudiar el informe de la Dirección Técnica, y las opiniones, estudios e investigaciones presentadas por los trabajadores y los patrones. Para tal efecto podrá realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue convenientes y solicitar a la Dirección Técnica información complementaria;

IV. La Comisión Nacional expresará en su resolución los fundamentos que la justifiquen; y

V. Dictada la resolución, el Presidente de la Comisión ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación la que deberá hacerse a

más tardar el treinta y uno de Diciembre.

Artículo reformado DOF 30-09-1974, 31-12-1982, 21-01-1988

Artículo 572.- (Se deroga).

Artículo derogado DOF 21-01-1988

Artículo 573.- En la revisión de los salarios mínimos a la que se refiere el segundo párrafo del artículo 570 de la Ley se observarán los siguientes procedimientos:

I. El Presidente de la Comisión Nacional, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que haya recibido la solicitud del Secretario del Trabajo y Previsión Social, o en su caso la que le hayan presentado las organizaciones de trabajadores o los patrones, convocará al Consejo de Representantes para estudiar la solicitud y decidir si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el proceso de revisión. Si la resolución es en sentido afirmativo ordenará a la Dirección Técnica la preparación de un informe que considere el movimiento de los precios y sus repercusiones en el poder adquisitivo de los salarios mínimos; así como los datos más significativos de la situación económica nacional para que el Consejo de Representantes pueda disponer de la información necesaria para revisar los salarios mínimos vigentes y fijar, en su caso, los que deben establecerse. Si su resolución es negativa la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social;

II. La Dirección Técnica dispondrá de un término de cinco días, a partir de la fecha en que hubiera sido instruida por el Presidente de la Comisión Nacional, para elaborar el informe a que se refiere la fracción anterior y hacerlo llegar al Consejo de Representantes por conducto del Presidente de la Comisión;

III. El Consejo de Representantes, dentro de los tres días siguientes a la fecha en que reciba el informe de la Dirección Técnica dictará la resolución que corresponda fijando, en su caso, los salarios mínimos que deban establecerse;

IV. La resolución de la Comisión Nacional establecerá la fecha en que deba iniciarse la vigencia de los nuevos salarios mínimos que se fijen, la cual no podrá ser posterior a diez días contados a partir de la fecha en que se emita la resolución; y

V. El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos ordenará la publicación de la Resolución en el Diario Oficial de la Federación dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se haya emitido

Artículo reformado DOF 30-09-1974, 31-12-1982, 21-01-1988

Artículo 574.- En los procedimientos a que se refiere este Capítulo se observarán las normas siguientes:

Párrafo reformado DOF 21-01-1988

I. Para que pueda sesionar el Consejo de Representantes de la Comisión Nacional será necesario que ocurra el cincuenta y uno por ciento del total de sus miembros, por lo menos;

Fracción reformada DOF 21-01-1988

II. Si uno o más representantes de los trabajadores o de los patrones deja de concurrir a alguna sesión, se llamará a los suplentes, si éstos no concurren a la sesión para la que fueron llamados, el Presidente de la Comisión dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que haga la designación de la persona o personas que deban integrar la Comisión en sustitución de los faltistas;

III. Las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los miembros presentes. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumaran al del Presidente de la Comisión; y

IV. De cada sesión se levantará un acta, donde suscribirán el Presidente y el Secretario.

CAPITULO IX

Comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Artículo 575.- La Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas se integrará y funcionará para determinar el porcentaje correspondiente y para proceder a su revisión, de conformidad con lo dispuesto en este capítulo.

Artículo 576.- La Comisión funcionará con un Presidente, un Consejo de Representantes y una Dirección Técnica.

Artículo 577.- El Presidente de la Comisión será nombrado por el Presidente de la República y deberá satisfacer los requisitos señalados en el artículo 552.

Artículo 578.- El Presidente de la Comisión tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I. Someter al Consejo de Representantes el plan de trabajo de la Dirección Técnica, que debe comprender todos los estudios e investigaciones necesarias y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional;

II. Reunirse con el Director y Asesores Técnicos, una vez al mes, por lo menos, y vigilar el desarrollo del plan de trabajo;

III. Informar periódicamente al Secretario del Trabajo y Previsión Social de las actividades de la Comisión;

IV. Citar y presidir las sesiones del Consejo de Representantes; y

V. Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 579.- El Consejo de Representantes se integrará:

I. Con la representación del gobierno, compuesta del Presidente de la Comisión, que será también el Presidente del Consejo y que tendrá el voto del gobierno, y de dos asesores, con voz informativa, designados por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; y

II. Con un número igual, no menor de dos ni mayor de cinco, de representantes propietarios y suplentes de los trabajadores sindicalizados y de los patrones, designados de conformidad con la convocatoria que al efecto expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Si los

trabajadores y los patrones no hacen la designación de representantes, la misma Secretaría hará las designaciones correspondientes, que deberán recaer en trabajadores o patrones.

Artículo 580.- Los representantes asesores a que se refiere la fracción I del artículo anterior, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 555.

Los representantes de los trabajadores y de los patrones a que se refiere la fracción II del artículo anterior, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 556.

Artículo 581.- El Consejo de Representantes tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I. Determinar, dentro de los quince días siguientes a su instalación, su forma de trabajo y la frecuencia de las sesiones,

II. Aprobar el plan de trabajo de la Dirección Técnica y solicitar de la misma que efectúe investigaciones y estudios complementarios;

III. Practicar y realizar directamente las investigaciones y estudios que juzgue conveniente para el mejor cumplimiento de su función;

IV. Solicitar directamente, cuando lo juzgue conveniente, los informes y estudios a que se refiere el artículo 584, fracción II;

V. Solicitar la opinión de las asociaciones de trabajadores y patrones;

VI. Recibir las sugerencias y estudios que le presenten los trabajadores y los patrones;

VII. Designar una o varias comisiones o técnicos para que practiquen investigaciones y realicen estudios especiales;

VIII. Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados;

IX. Determinar y revisar el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

X. Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 582.- La Dirección Técnica se integrará:

I. Con un Director, nombrado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

II. Con el número de asesores técnicos que nombre la misma Secretaría; y

III. Con un número igual, determinado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de Asesores Técnicos Auxiliares, designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones. Estos asesores disfrutarán, con cargo al Presupuesto de Egresos de la Federación, de la misma retribución que se pague a los nombrados por la Secretaría.

Artículo 583.- El Director, los Asesores Técnicos y los Asesores Técnicos Auxiliares, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo 560. Es aplicable a los Asesores auxiliares lo dispuesto en el artículo 559.

Artículo 584.- La Dirección Técnica tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I. Practicar las investigaciones y realizar los estudios previstos en el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes y los que posteriormente se le encomienden;

II. Solicitar toda clase de informes y estudios de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicas, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes.

III. Recibir y considerar los estudios, informes y sugerencias que le presenten los trabajadores y los patrones;

IV. Allegarse todos los demás elementos que juzgue necesarios o apropiados;

V. Preparar un informe, que debe contener los resultados de las investigaciones y estudios efectuados y un resumen de las sugerencias y estudios de los trabajadores y patrones y someterlo a la consideración del Consejo de Representantes; y

VI. Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 585.- El Director Técnico tiene los deberes y atribuciones siguientes:

I. Coordinar los trabajos de los Asesores;

II. Informar periódicamente al Presidente de la Comisión y al Consejo de Representantes, del estado de los trabajos y sugerir se lleven a cabo investigaciones y estudios complementarios;

III. Actuar como Secretario del Consejo de Representantes; y

IV. Los demás que le confieran las leyes.

Artículo 586.- En el funcionamiento de la Comisión se observarán las normas siguientes:

I. El Presidente publicará un aviso en el Diario Oficial, concediendo a los trabajadores y a los patrones un término de tres meses para que presenten sugerencias y estudios, acompañados de las pruebas y documentos correspondientes;

II. La Comisión dispondrá del término de ocho meses para que la Dirección Técnica desarrolle el plan de trabajo aprobado por el Consejo de Representantes y para que éste cumpla las atribuciones señaladas en el artículo 581, fracciones III a VIII;

III. El Consejo de Representantes dictará la resolución dentro del mes siguiente;

IV. La resolución expresará los fundamentos que la justifiquen. El Consejo de Representantes tomará en consideración lo dispuesto en el artículo 118, el informe de la Dirección Técnica, las investigaciones y estudios que hubiese efectuado y las sugerencias y estudios presentados por los trabajadores y los patrones;

V. La resolución fijará el porcentaje que deba corresponder a los trabajadores sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencias entre las empresas; y

VI. El Presidente ordenará se publique la resolución en el Diario Oficial de la Federación, dentro de los cinco días siguientes.

Artículo 587.- Para la revisión del porcentaje, la Comisión se reunirá:

I. Por convocatoria expedida por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen; y

II. A solicitud de los sindicatos, federaciones o confederaciones de trabajadores o de los patrones, previo cumplimiento de los requisitos siguientes:

a) La solicitud deberá presentarse a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los sindicatos, federaciones o confederaciones que representen el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, o por los patrones que tengan a su servicio dicho porcentaje de trabajadores.

b) La solicitud contendrá una exposición de las causas y fundamentos que la justifiquen e irá acompañada de los estudios y documentos correspondientes.

c) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los noventa días siguientes, verificará el requisito de la mayoría.

d) Verificado dicho requisito, la misma Secretaría, dentro de los treinta días siguientes, convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes.

Artículo 588.- En el procedimiento de revisión se observarán las normas siguientes:

I. El Consejo de Representantes estudiará la solicitud y decidirá si los fundamentos que la apoyan son suficientes para iniciar el procedimiento de revisión. Si su resolución es negativa, la pondrá en conocimiento del Secretario del Trabajo y Previsión Social y se disolverá; y

II. Las atribuciones y deberes del Presidente, del Consejo de Representantes y de la Dirección Técnica, así como el funcionamiento de la Comisión, se ajustarán a las disposiciones de este capítulo.

Artículo 589.- Los sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o los patrones, no podrán presentar una nueva solicitud de revisión, sino después de transcurridos diez años de la fecha en que hubiese sido desechada o resuelta la solicitud.

Artículo 590.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas contenidas en el artículo 574.

CAPITULO IX BIS
Del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral

Artículo 590-A.- Corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las siguientes atribuciones:

I. Realizar en materia federal la función conciliadora a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional;

II. Llevar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los actos y procedimientos a que se refiere el párrafo cuarto de la fracción XX del artículo 123 constitucional;

III. Establecer el Servicio Profesional de Carrera y seleccionar mediante concurso abierto en igualdad de condiciones a su personal;

IV. Establecer planes de capacitación y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, y

V. Las demás que de esta Ley y la normatividad aplicable se deriven.

Artículo 590-B.- El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral se constituirá y funcionará de conformidad con los siguientes lineamientos:

Será un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con domicilio en la Ciudad de México y contará con oficinas regionales conforme a los lineamientos que establezca el Órgano de Gobierno. Tendrá personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se regirá por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

Será competente para substanciar el procedimiento de la conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, antes de acudir a los Tribunales, conforme lo establece el párrafo quinto de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Además, será competente para operar el registro de todos los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y las organizaciones sindicales, así como todos los procesos administrativos relacionados.

El titular del organismo será su Director General. El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del organismo descentralizado,

quien además de lo previsto en el artículo 123, apartado A, fracción XX de la Constitución, deberá cumplir con los requisitos que establezca la Ley de la materia.

Artículo 590-C.- El Director General del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral tendrá las facultades siguientes:

I. Celebrar actos y otorgar toda clase de documentos inherentes al objeto del Organismo;

II. Tener la representación legal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, así como ejercer facultades de dominio, administración, y pleitos y cobranzas, con apego a la Ley y el estatuto orgánico;

III. Otorgar poderes generales y especiales con las facultades que les competan, entre ellas las que requieran autorización o cláusula especial. Para el otorgamiento y validez de estos poderes, bastará la comunicación oficial que se expida al mandatario por el Director General. Los poderes generales para surtir efectos frente a terceros deberán inscribirse en el Registro Público de la Propiedad y de Comercio en cada Entidad Federativa y Ciudad de México;

IV. Sustituir y revocar poderes generales o especiales;

V. Previa autorización de la Junta de Gobierno, instalar las Delegaciones u oficinas estatales o regionales, que sean necesarias para el cabal y oportuno cumplimiento de las atribuciones del Organismo Público Descentralizado;

VI. Las demás que se requieran para el adecuado funcionamiento del Organismo, sin contravenir la Ley y el estatuto orgánico, y

VII. Las demás que se deriven de la presente Ley, el estatuto orgánico y demás disposiciones legales aplicables.

El Director General ejercerá las facultades a que se refieren las fracciones I, II y III bajo su responsabilidad y dentro de las limitaciones que señale el estatuto orgánico que autorice la Junta de Gobierno.

Artículo 590-D.- La Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral estará conformada por:

a) El titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como miembro propietario o su suplente, quien fungirá como Presidente de dicha Junta de Gobierno;

b) El titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público como miembro propietario o su suplente;

c) El titular del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales como miembro propietario o su suplente;

d) El Presidente del Instituto Nacional de Estadística y Geografía como miembro propietario o su suplente, y

e) El Presidente del Instituto Nacional Electoral como miembro propietario o su suplente.

Los suplentes serán designados por los miembros propietarios y deberán tener una jerarquía inmediata inferior a dichos propietarios en la dependencia u organismo público de que se trate.

Sesionará válidamente con la asistencia de por lo menos la mitad más uno de sus miembros y siempre que se encuentre presente el que represente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Las decisiones de la Junta de Gobierno se tomarán por mayoría de votos de quienes concurran a sus sesiones, en caso de empate el Presidente tendrá voto de calidad.

Para el cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones a cargo del Organismo establecidas en esta Ley, la Junta de Gobierno se reunirá con la periodicidad que se señale en el Estatuto orgánico sin que pueda ser menor de cuatro veces al año.

La Junta de Gobierno podrá acordar la realización de todas las operaciones inherentes al objeto de la entidad con sujeción a las disposiciones de esta Ley, y salvo aquellas facultades a que se contrae el artículo 58 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, podrá delegar discrecionalmente sus facultades en el Director General.

La Junta de Gobierno tendrá las siguientes atribuciones indelegables:

I. Establecer en congruencia con los programas sectoriales, las políticas generales y definir las prioridades a las que deberá sujetarse el Organismo relativas a la prestación de los servicios públicos que le corresponden en los términos de la presente Ley, sobre productividad, finanzas, investigación, desarrollo tecnológico y administración general;

II. Aprobar los programas y presupuestos del Organismo, así como sus modificaciones, en los términos de la legislación aplicable. En lo tocante a los presupuestos y a los programas financieros, con excepción de aquellos incluidos en el Presupuesto de Egresos Anual de la Federación, bastará con la aprobación de la propia Junta de Gobierno;

III. Expedir las normas o bases generales con arreglo a las cuales, cuando fuere necesario, el Director General pueda disponer de los activos fijos de la entidad que no correspondan a las operaciones propias del objeto de la misma;

IV. Aprobar anualmente previo informe de los comisarios, y dictamen de los auditores externos, los estados financieros del Organismo y autorizar la publicación de los mismos;

V. Aprobar la estructura básica de la organización del Organismo, y las modificaciones que procedan a la misma. Aprobar en su caso, el estatuto orgánico de dicho organismo, bajo los siguientes criterios:

a) En la estructura básica del Organismo, deberá contemplar la instalación y funcionamiento de las Delegaciones del mismo en todas las entidades federativas, excepto en la Ciudad de México, en razón de que tiene establecida su Matriz y domicilio legal principal en dicha ciudad;

b) Deberá contar con el personal suficiente y adecuado, así como de una Oficina Especializada de Asesoría a los o las trabajadoras para que los asista en la conciliación;

VI. Nombrar y remover a propuesta del Director General, a los servidores públicos del organismo que ocupen cargos con las dos jerarquías administrativas inferiores a la de aquél, aprobar la fijación de sus sueldos y prestaciones, conforme a las disposiciones legales, presupuestales y administrativas correspondientes;

VII. Nombrar y remover a propuesta de su Presidente, entre personas ajenas a la entidad, al Secretario quien podrá ser miembro o no del mismo; así como designar o remover a propuesta del Director General de la entidad al Prosecretario de la citada Junta Directiva, quien podrá ser o no miembro de dicho órgano o de la entidad;

VIII. Analizar y aprobar en su caso, los informes periódicos que rinda el Director General con la intervención que corresponda a los Comisarios, y

IX. Las demás facultades expresamente establecidas en la presente Ley.

CAPITULO IX TER[223]

De los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México

Artículo 590-E.- Corresponde a los Centros de Conciliación locales las siguientes atribuciones:

I. Realizar en materia local la función conciliadora a la que se refiere el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123 constitucional;

II. Poner en práctica el Servicio Profesional de Carrera a que se refiere el numeral tres del artículo 590-A;

III. Capacitar y profesionalizarlo para que realice las funciones conciliadoras referidas en el párrafo anterior, y

IV. Las demás que de esta Ley y su normatividad aplicable se deriven.

Artículo 590-F.- Los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, encargados de la conciliación previa a la demanda jurisdiccional en el orden local, establecidos en el apartado A del artículo 123, fracción XX, párrafo segundo de la Constitución, se integrarán y funcionarán en los términos que determinen las leyes locales, con base a los siguientes lineamientos:

Cada Centro de Conciliación se constituirá como Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario constituir y contarán con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Serán competentes para substanciar el procedimiento de la conciliación a la que deberán acudir los trabajadores y patrones, antes de presentar demanda ante los Tribunales, conforme lo establece el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución.

En su actuación se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en su estatuto orgánico y su respectiva reglamentación, emitidos por el Poder Legislativo de la respectiva Entidad Federativa o de la Ciudad de México, según corresponda.

Cada Centro tendrá un Órgano de Gobierno integrado por los titulares de las dependencias u organismos públicos que señalen las legislaciones locales y que salvaguarden el ejercicio pleno de la autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

La conciliación que imparta deberá ajustarse al procedimiento contemplado en la presente Ley.

CAPITULO X
Juntas federales de conciliación[224]

Capítulo derogado DOF 30-11-2012

Artículo 591. (Se deroga).

Artículo derogado DOF 30-11-2012

Artículo 592. (Se deroga).

Artículo derogado DOF 30-11-2012

Artículo 593. (Se deroga).

Artículo derogado DOF 30-11-2012

Artículo 594. (Se deroga).

Artículo derogado DOF 30-11-2012

Artículo 595. (Se deroga).

Artículo derogado DOF 30-11-2012

Artículo 596. (Se deroga).

Artículo derogado DOF 30-11-2012

Artículo 597. (Se deroga).

Artículo derogado DOF 30-11-2012

Artículo 598. (Se deroga).

Artículo derogado DOF 30-11-2012

Artículo 599. (Se deroga).

Artículo derogado DOF 30-11-2012

Artículo 600. (Se deroga).

Artículo reformado DOF 24-12-1974, 02-07-1976. Derogado DOF 30-11-2012

CAPITULO XI

Juntas locales de conciliación[225]

Capítulo derogado DOF 30-11-2012

Artículo 601. (Se deroga).

Artículo reformado DOF 23-12-1974. Derogado DOF 30-11-2012

Artículo 602. (Se deroga).

Artículo derogado DOF 30-11-2012

Artículo 603. (Se deroga).

Artículo derogado DOF 30-11-2012

CAPITULO XII

Junta federal de conciliación y arbitraje	**De la Competencia de los Tribunales**
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 reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 604.- Corresponden a los Tribunales del Poder Judicial de la Federación o de los Tribunales de las entidades federativas, el conocimiento y la resolución de los conflictos de Trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre éstos, derivado de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.**
	En su actuación, los jueces y secretarios instructores deberán observar los principios de legalidad, imparcialidad, transparencia, autonomía e independencia.
Artículo 605.- La Junta se integrará con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 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. *Párrafo reformado DOF 30-11-2012* 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. *Párrafo adicionado DOF 30-11-2012* El Presidente de la Junta será responsable del cumplimiento estricto de este precepto y de las disposiciones aplicables. *Párrafo adicionado DOF 30-11-2012*	**Artículo 605.- Los Tribunales federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, estarán a cargo cada uno, de un juez y contarán con los secretarios, funcionarios y empleados que se juzgue conveniente, determinados y designados de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación o de la Ley Orgánica del Poder Judicial Local según corresponda.**
Artículo 605 Bis. El secretario general de acuerdos actuará como secretario del Pleno. Es el	**Artículo**

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 adicionado DOF 30-11-2012*	**605 Bis.- Se deroga.**
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. *Párrafo reformado DOF 30-11-2012* La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer Juntas Especiales, fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. Las Juntas Especiales establecidas fuera de la capital de la República conforme al párrafo anterior, quedarán integradas en su funcionamiento y régimen jurídico a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, correspondiéndoles el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo en todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal, comprendidas en la jurisdicción territorial que se les asigne, con excepción de los conflictos colectivos,_ sin perjuicio del derecho del trabajador, cuando así convenga a sus intereses, a concurrir directamente a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje. *Párrafo adicionado DOF 02-07-1976*	**Artículo 606.- Se deroga.**
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 regirán por lo establecido en el artículo 615 de esta Ley. *Artículo reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 607.- Se deroga.**
Artículo 608.- Cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.	**Artículo 608.- Se deroga.**

Artículo 609.- Las Juntas Especiales se integrarán: **I.** Con el Presidente de la Junta, cuando se trate de conflictos colectivos, o con el Presidente de la Junta Especial en los demás casos; y **II.** Con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.	**Artículo 609.- Se deroga.**

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: *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 610.- Durante la tramitación de los juicios y hasta el cierre de su instrucción, el juez a cargo del Tribunal deberá estar presente en el desarrollo de las audiencias. Podrá auxiliarse de un secretario instructor para dictar los acuerdos relativos a la etapa escrita del procedimiento, hasta antes de la audiencia preliminar, quien deberá verificar y, en su caso, certificar que las notificaciones personales se practicaron debidamente.**
I. Competencia; **II.** Personalidad; *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **III.** Nulidad de actuaciones; *Fracción recorrida DOF 30-11-2012* **IV.** Sustitución de patrón; *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012* **V.** En los casos del artículo 772 de esta Ley; y *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012* **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. *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012*	**I. a VI. Se derogan.**

Artículo 611.- En el Pleno y en las Juntas Especiales habrá el número de Auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la justicia del trabajo sea expedita.	**Artículo 611.- Se deroga.**

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 adquiera otra nacionalidad, mayor de treinta años y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;	**Artículo 612.- Se deroga.**

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 reformado DOF 23-01-1998, 30-11-2012*	

Artículo 613.- El Presidente de la Junta será substituido en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Secretario General de mayor antigüedad.	**Artículo 613.- Se deroga.**

Artículo 614. El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes: *Párrafo reformado DOF 30-11-2012* **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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **II.** Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta; **III.** Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno; **IV.** Uniformar los criterios de resolución de la Junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias; **V.** (Se deroga). *Fracción derogada DOF 30-11-2012* **VI.** Informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y **VII.** Las demás que le confieran las leyes.	**Artículo 614.- Se deroga.**

Artículo 615. Para uniformar el criterio de resolución de las Juntas Especiales, se observarán las normas siguientes: *Párrafo reformado DOF 30-11-2012* **I.** El Pleno se reunirá en sesión especial, no pudiendo ocuparse de ningún otro asunto; **II.** Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**Artículo 615.- Se deroga.**

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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **IV.** Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por la mitad más uno de sus miembros presentes; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **V.** Las decisiones del Pleno que uniformen el criterio de resolución serán obligatorias para todas las Juntas Especiales; **VI.** Las mismas resoluciones podrán revisarse en cualquier tiempo a solicitud de cincuenta y uno por ciento de los representantes de los trabajadores o de los patrones, de cincuenta y uno por ciento de los Presidentes de las Juntas Especiales o del Presidente de la Junta; y *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **VII.** El Pleno publicará un boletín cada tres meses, por lo menos, con el criterio uniformado y con los laudos del Pleno y de las Juntas Especiales que juzgue conveniente. *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	

Artículo 616.- Las Juntas Especiales tienen las facultades y obligaciones siguientes: **I.** Conocer y resolver los conflictos de trabajo que se susciten en las ramas de la industria o de las actividades representadas en ellas; **II.** (Se deroga). *Fracción derogada DOF 30-11-2012* **III.** Practicar la investigación y dictar las resoluciones a que se refiere el artículo 503; **IV.** Conocer del recurso de revisión interpuesto en contra de las resoluciones del Presidente en ejecución de los laudos; **V.** Recibir en depósito los contratos colectivos y los reglamentos interiores de trabajo. Decretado el depósito se remitirá el expediente al archivo de la Junta; y **VI.** Las demás que le confieran las leyes.	**Artículo 616.- Se deroga.**

Artículo 617. El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tiene las facultades y obligaciones siguientes: *Párrafo reformado DOF 30-11-2012* **I.** Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta; **II.** Presidir el Pleno; **III.** Presidir las Juntas Especiales en los casos de los artículos 608 y 609, fracción I; **IV.** Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior; **V.** Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos que le corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes; **VI.** Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;	**Artículo 617.- Se deroga.**

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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **VIII.** Conocer y resolver de las providencias cautelares que se promuevan en los conflictos colectivos; *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **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 *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **X.** Las demás que le confieran las Leyes. *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012*	

Artículo 618.- Los Presidentes de las Juntas Especiales tienen las obligaciones y facultades siguientes: **I.** Cuidar del orden y de la disciplina del personal de la Junta Especial; **II.** Ordenar la ejecución de los laudos dictados por la Junta Especial; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **III.** Conocer y resolver las providencias cautelares; **IV.** Revisar los actos de los Actuarios en la ejecución de los laudos y de las providencias cautelares, a solicitud de cualquiera de las partes; **V.** Cumplimentar los exhortos que le sean turnados por el Presidente de la Junta; **VI.** Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por la Junta Especial; **VII.** Informar al Presidente de la Junta de las deficiencias que observen en su funcionamiento y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y **VIII.** Cumplir y aprobar satisfactoriamente los procedimientos de evaluación de desempeño que se establezcan conforme a lo dispuesto en el reglamento respectivo; y *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **IX.** Las demás que les confieran las Leyes. *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012*	**Artículo 618.- Se deroga.**

Artículo 619.- Los Secretarios Generales de la Junta tienen las facultades y obligaciones siguientes: **I.** Coordinar la integración y manejo de los archivos de la Junta que les competan; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **II.** Dar fe de las actuaciones de la Junta en el ámbito de su competencia; y *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **III.** Las demás que les confiera esta Ley.	**Artículo 619.- Se deroga.**

Artículo 620.- Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes: **I.** En el Pleno se requiere la presencia del Presidente de la Junta y de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente. En caso de empate, el	**Artículo 620.- Se deroga.**

Presidente tendrá voto de calidad;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

II. En las Juntas Especiales se observarán las normas siguientes:

a) Durante la tramitación de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, bastará la presencia de su Presidente o del Auxiliar, quien llevará adelante la audiencia, hasta su terminación.

Si están presentes uno o varios de los representantes, las resoluciones se tomarán por mayoría de votos.

Si no está presente ninguno de los representantes, el Presidente o el Auxiliar dictará las resoluciones que procedan, salvo que se trate de las que versen sobre personalidad, competencia, aceptación de pruebas, desistimiento de la acción a que se refiere el artículo 773 y sustitución de patrón. El mismo Presidente acordará que se cite a los representantes a una audiencia para la resolución de dichas cuestiones y, si ninguno concurre, dictará la resolución que proceda.

Párrafo reformado DOF 30-11-2012

b) La audiencia de discusión y votación del laudo se regirá por lo dispuesto en la fracción siguiente.

c) Cuando se trate de conflictos colectivos de naturaleza económica, además del Presidente se requiere la presencia de uno de los representantes, por lo menos.

d) En los casos de empate, el voto del o de los representantes ausentes se sumará al del Presidente o al del Auxiliar;

III. Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del Presidente o del Presidente especial y de cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones, por lo menos. Si concurre menos de cincuenta por ciento, el Presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citará a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social para que designe a las personas que los sustituyan. En caso de empate, el Presidente tendrá voto de calidad.

Fracción reformada DOF 30-11-2012

CAPITULO XIII
Juntas locales de conciliación y arbitraje

Artículo 621.- Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.	**Artículo 621.- Se deroga.**

Artículo 622. El Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, cuando lo requieran las necesidades del trabajo y del capital, podrá establecer una o más Juntas de Conciliación y Arbitraje fijando el lugar de su residencia y su competencia territorial. *Artículo reformado DOF 23-12-1974, 09-04-2012*	**Artículo 622.- Se deroga.**

Artículo 623. El Pleno se integrará con el Presidente de la Junta y con los representantes de los trabajadores y de los patrones. *Párrafo adicionado DOF 30-11-2012* La integración y funcionamiento de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje se regirán por las disposiciones contenidas en el capítulo anterior. Las facultades del Presidente de la República y del Secretario del Trabajo y Previsión Social se ejercerán por los Gobernadores de los Estados y en el caso del Distrito Federal, por el propio Presidente de la República y por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, respectivamente. *Artículo reformado DOF 23-12-1974, 09-04-2012*	**Artículo 623.- Se deroga.**

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 reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 624.- Se deroga.**

TITULO DOCE
Personal Jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

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. *Párrafo reformado DOF 30-11-2012* La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de las Entidades Federativas y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, determinarán el número de personas de que deba componerse cada Junta. *Párrafo reformado DOF 09-04-2012*	**Artículo 625.- Se deroga.**

Artículo 626.- Los Actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes: **I.** Ser mexicanos, mayores 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; *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **III.** Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo; *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012* **IV.** No ser ministro de culto; y *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012* **V.** Gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal. *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012*	**Artículo 626.- Se deroga.**

Artículo 627.- Los Secretarios deberán satisfacer los requisitos siguientes: **I.** Ser mexicanos, mayores 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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **III.** Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo; *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **IV.** No ser ministro de culto; y *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012* **V.** Gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal. *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012*	**Artículo 627.- Se deroga.**

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 adicionado DOF 30-11-2012*	**Artículo 627-A.- Se deroga.**

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 adicionado DOF 30-11-2012*	**Artículo 627-B.- Se deroga.**

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 adicionado DOF 30-11-2012*	**Artículo 627-C.- Se deroga.**

Artículo 628.- Los Auxiliares deberán satisfacer los requisitos siguientes: **I.** Ser mexicanos, mayores de veinticinco años 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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **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	**Artículo 628.- Se deroga.**

del trabajo; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **IV.** No ser ministro de culto; y *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **V.** Gozar de buena reputación y no haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal. *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	
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 reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 629.- Se deroga.**
Artículo 630. Los Presidentes de las Juntas Especiales y los secretarios auxiliares, deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo anterior. *Artículo reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 630.- Se deroga.**
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 reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 631.- Se deroga.**
Artículo 632. El personal jurídico de las Juntas no podrá actuar como apoderado, asesor o abogado patrono en asuntos de trabajo. *Artículo reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 632.- Se deroga.**
Artículo 633. Los Presidentes de las Juntas Especiales serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador de Estado o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal. *Artículo reformado DOF 23-12-1974, 09-04-2012*	**Artículo 633.- Se deroga.**
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 reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 634.- Se deroga.**
Artículo 635.- Los Presidentes de las Juntas Especiales serán substituidos en sus faltas temporales y en las definitivas, entre tanto se hace nuevo nombramiento, por el Auxiliar que esté conociendo del negocio.	**Artículo 635.- Se deroga.**
Artículo 636.- El incumplimiento de las obligaciones del personal jurídico de las Juntas, que	**Artículo**

no constituya una causa de destitución, se sancionará con amonestación o suspensión del cargo hasta por tres meses.	**636.- Se deroga.**

Artículo 637.- En la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo anterior se observarán las normas siguientes: **I.** El Presidente de la Junta practicará una investigación con audiencia del interesado e impondrá la sanción que corresponda a los actuarios, secretarios, auxiliares y funcionarios conciliadores; y *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **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. *Fracción reformada DOF 23-12-1974, 09-04-2012, 30-11-2012*	**Artículo 637.- Se deroga**

Artículo 638.- Para imponer las sanciones se tomarán en consideración las circunstancias del caso y los antecedentes del funcionario.	**Artículo 638.- Se deroga.**

Artículo 639.- La imposición de una sanción produce el efecto de inhibir al funcionario en el conocimiento del negocio en que se hubiese cometido la falta.	**Artículo 639.- Se deroga.**

Artículo 640.- Son faltas especiales de los Actuarios: **I.** No hacer las notificaciones de conformidad con las disposiciones de esta Ley; **II.** No notificar oportunamente a las partes, salvo causa justificada; **III.** No practicar oportunamente las diligencias, salvo causa justificada; **IV.** Hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones; **V.** No devolver los expedientes inmediatamente después de practicar las diligencias; y **VI.** Las demás que establezcan las leyes.	**Artículo 640.- Se deroga.**

Artículo 641.- Son faltas especiales de los Secretarios: **I.** Retardar la tramitación de un negocio sin causa justificada; **II.** No dar cuenta oportunamente a la Junta de las promociones; **III.** No dar cuenta inmediata al Presidente de los depósitos hechos por las partes; **IV.** No autorizar las diligencias en que intervenga o no hacer las certificaciones que les corresponda; **V.** Dar fe de hechos falsos; **VI.** Entregar algún expediente a los representantes de los trabajadores o de los patrones, sin exigir el recibo correspondiente; **VII.** No requerir oportunamente a los representantes para que firmen las resoluciones;	**Artículo 641.- Se deroga.**

VIII. No informar oportunamente al Presidente de los hechos a que se refiere la fracción anterior; **IX.** No levantar las actas de las diligencias en que intervengan o asentar en ellas hechos falsos; **X.** No engrosar los laudos dentro del término señalado en esta Ley; **XI.** Engrosar los laudos en términos distintos a los consignados en la votación; y **XII.** Las demás que establezcan las leyes.	

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 adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 642.- Son faltas especiales de los Auxiliares: **I.** Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley; **II.** Retardar la tramitación de un negocio; **III.** Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta; **IV.** Dejar de engrosar los laudos dentro del término señalado en esta Ley; *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **V.** Engrosar los laudos en términos distintos de los consignados en la votación; *Fracción adicionada DOF 30-11-2012*	**Artículo 642.- Se deroga.**

VI. Dejar de dictar los acuerdos respectivos dentro de los términos señalados en esta Ley; *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **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 *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012* **VIII.** Las demás que establezcan las Leyes. *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012*	
Artículo 643.- Son faltas especiales de los Presidentes de las Juntas Especiales: **I.** Los casos señalados en las fracciones I, II, III y VI del artículo anterior, *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **II.** No proveer oportunamente a la ejecución de los laudos; **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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **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; *Fracción adicionada DOF 24-12-1974. Reformada DOF 30-11-2012* **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 *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **VI.** Las demás que establezcan las Leyes. *Fracción recorrida DOF 24-12-1974. Reformada y recorrida DOF 30-11-2012*	**Artículo 643.- Se deroga.**
Artículo 644. Son causas generales de destitución de los actuarios, secretarios, funcionarios conciliadores, auxiliares, secretarios generales, secretarios auxiliares y Presidentes de las Juntas Especiales: *Párrafo reformado DOF 30-11-2012* **I.** Violar la prohibición del artículo 632 de esta Ley; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **III.** Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes; y **IV.** Cometer cinco faltas, por lo menos, distintas de las causas especiales de destitución, a juicio de la autoridad que hubiese hecho el nombramiento.	**Artículo 644.- Se deroga.**

Artículo 645.- Son causas especiales de destitución: **I.** De los Actuarios: hacer constar hechos falsos en las actas que levanten en ejercicio de sus funciones; **II.** De los funcionarios conciliadores: **a)** No dar cuenta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su adscripción sobre los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda. **b)** Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta Ley; *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **III.** De los secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar sustancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen; *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012* **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 *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012* **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. *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012*	**Artículo 645.- Se deroga.**

Artículo 646. La destitución del cargo del personal jurídico de las Juntas Especiales se decretará por la autoridad que hubiese hecho el nombramiento. *Artículo reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 646.- Se deroga.**

Artículo 647.- Las sanciones a que se refiere este Título se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad penal.	**Artículo 647.- Se deroga**

TITULO TRECE
Representantes de los Trabajadores y de los Patrones

CAPITULO I

Representantes de los trabajadores y de los patrones en las juntas federal y locales de conciliación y arbitraje y en las juntas de conciliación permanentes	**De los procedimientos de designación de representantes de los trabajadores y de los patrones**

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 reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 648.- Los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos serán elegidos en convenciones, que se organizarán y funcionarán cada cuatro años de conformidad con las disposiciones de este capítulo.**

Artículo 649.- Se celebrarán tantas convenciones como Juntas Especiales deban funcionar en la Junta de Conciliación y Arbitraje.	**Artículo 649.- Se deroga.**

Artículo 650. El día primero de octubre del año par que corresponda, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa y en uno de los periódicos de mayor circulación, la convocatoria para la elección de representantes. *Artículo reformado DOF 23-12-1974, 09-04-2012*	**Artículo 650.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social, publicará en el Diario Oficial de la Federación y en los periódicos de mayor circulación, la convocatoria para la elección de representantes.**

Artículo 651.- La convocatoria contendrá: **I.** La distribución de las ramas de la industria y de las actividades que deban estar representadas en la Junta; **II.** La autoridad ante la que deben presentarse los padrones y credenciales; **III.** El lugar y la fecha de presentación de los documentos a que se refiere la fracción anterior; y **IV.** El lugar, local, fecha y hora de celebración de las convenciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 659.	**Artículo 651.- Se deroga.**

Artículo 652.- Los representantes de los trabajadores serán elegidos en las convenciones por los delegados que previamente se designen, de conformidad con las normas siguientes:

I. Tienen derecho a designar delegados a las convenciones:

a) Los sindicatos de trabajadores debidamente registrados.

b) Los trabajadores libres que hubiesen prestado servicios a un patrón, por un período no menor de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria, cuando no existan sindicatos registrados;

II. Serán considerados miembros de los sindicatos los trabajadores registrados en los mismos, cuando:

a) Estén prestando servicios a un patrón.

b) Hubiesen prestado servicios a un patrón por un período de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria;

III. Los trabajadores libres a que se refiere la fracción I, inciso b), designarán un delegado en cada empresa o establecimiento; y

IV. Las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sindicatos o por la que designen los trabajadores libres.

Artículo 653.- Los representantes de los patrones serán designados en las convenciones por los mismos patrones o por sus delegados, de conformidad con las normas siguientes:

I. Tienen derecho a participar en la elección:

a) Los sindicatos de patrones debidamente registrados, cuyos miembros tengan trabajadores a su servicio.

b) Los patrones independientes que tengan trabajadores a su servicio;

II. Los sindicatos de patrones designarán un delegado;

III. Los patrones independientes podrán concurrir personalmente a la convención o hacerse representar mediante carta poder suscrita por dos testigos y certificada por el Inspector del Trabajo; y

IV. Las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sindicatos.

Artículo 654.- Para los efectos de los artículos precedentes, los trabajadores y patrones formarán los padrones siguientes:

I. Los sindicatos de trabajadores formarán el padrón de sus miembros que satisfagan los requisitos del artículo 652, fracción I, inciso a);

II. Los trabajadores libres formarán el padrón de los trabajadores que participen en la designación del delegado;

III. Los sindicatos de patrones formarán los padrones de los trabajadores al servicio de sus miembros; y

IV. Los patrones independientes formarán los padrones de sus trabajadores.

Artículo 655.- Los padrones contendrán los datos siguientes:

I. Denominaciones y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de patrones;

II. Nombres, nacionalidad, edad, sexo y empresa o establecimiento en que presten sus servicios; y

III. Nombres del patrón o patrones, domicilio y rama de la industria o actividad a que se dediquen.

Artículo 656. Los padrones se presentarán a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, el día 20 de octubre del año de la Convocatoria a más tardar. *Artículo reformado DOF 23-12-1974, 09-04-2012*	**Artículo 656.- Se deroga.**

Artículo 657.- Los Inspectores del Trabajo comprobarán y certificarán la exactitud de los padrones.

Artículo 658.- Las credenciales deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las Direcciones o Departamentos del Trabajo de las Entidades Federativas, el día quince de noviembre del año de la elección, a más tardar.	**Artículo 658.- Las credenciales deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las Direcciones o Departamentos del Trabajo de las Entidades Federativas, conforme a lo dispuesto en el artículo 678 de esta Ley.**
La autoridad registradora certificará, con vista de los datos del Inspector del Trabajo, el número de votos que corresponda a cada credencial.	**…**

Artículo 659.- Las convenciones se celebrarán el día cinco de diciembre de los años pares que correspondan, en las capitales de la República, de los Estados, o en el lugar de residencia de la Junta. *Artículo reformado DOF 23-12-1974*	**Artículo 659.- Se deroga.**

Artículo 660.- En el funcionamiento de las convenciones se observarán las normas siguientes:	**Artículo 660.- …**
I. Por cada Junta Especial se celebrará una convención de trabajadores y otra de patrones;	**I. Por cada rama de actividad económica que deba estar representada, se celebrará una convención de trabajadores y otra de patrones;**
II. Los delegados y los patrones independientes se presentarán en las convenciones, provistos de sus credenciales;	**II. a IV. …**

III. Las convenciones funcionarán con el número de delegados y patrones independientes que concurran; **IV.** Los delegados y los patrones independientes, tendrán en las convenciones un número de votos igual al de los trabajadores que aparezca certificado en sus credenciales;	
V. Las convenciones serán instaladas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal o por la persona que éstos designen; *Fracción reformada DOF 23-12-1974, 09-04-2012*	**V. Las convenciones serán instaladas por el Secretario del Trabajo y Previsión Social o por la persona que éste designe;**
VI. Instalada la convención, se procederá al registro de credenciales y a la elección de la mesa directiva, que se integrará con un Presidente, dos Secretarios y dos Vocales. Tomarán parte en la elección, con el número de votos que les corresponda, los delegados y los patrones independientes cuyas credenciales hubiesen quedado registradas. El cómputo se hará por dos de las personas asistentes, designadas especialmente; **VII.** Instalada la Mesa Directiva, se procederá a la revisión de las credenciales, dándoles lectura en voz alta. Las convenciones sólo podrán desechar las que no reúnan los requisitos señalados en los artículo 652 y 653, o cuando se compruebe que los electores no pertenecen a la rama de la industria o de las actividades representadas en la convención; **VIII.** Aprobadas las credenciales se procederá a la elección de los representantes, por mayoría de votos. Por cada propietario se elegirá un suplente; y	**VI. a VIII. …**
IX. Concluida la elección, se levantará un acta; un ejemplar se depositará en el archivo de la Junta, otro se remitirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorios o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, y dos se entregarán a los representantes electos, propietario o suplente, a fin de que les sirvan de credencial. *Fracción reformada DOF 23-12-1974, 09-04-2012*	**IX. Concluida la elección, se levantará un acta; un ejemplar se remitirá a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y dos se entregarán a los representantes electos, propietario o suplente, a fin de que les sirvan de credencial.**

Artículo 661. Si ningún delegado o patrón independiente concurre a la convención o ésta no hace la elección de representantes el día cinco de diciembre, se entenderá que los interesados delegan la facultad en el Secretario del Trabajo y Previsión Social, en el Gobernador del Estado o en el Jefe de Gobierno del Distrito Federal.	**Artículo 661.- Si ningún delegado o patrón independiente concurre a la convención o ésta no hace la elección de representantes, se entenderá que los interesados delegan la facultad en el Secretario del Trabajo y Previsión Social.**

Artículo reformado DOF 23-12-1974, 09-04-2012	

Artículo 662.- Los representantes electos, provistos de sus credenciales, se presentarán desde luego a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a la Dirección o Departamento del Trabajo de la Entidad Federativa, para la revisión de las mismas y para su identificación personal.	**Artículo 662.- Los representantes electos, provistos de sus credenciales, se presentarán desde luego a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.**

Artículo 663. El primer día hábil del mes de enero siguiente, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, El Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, tomarán a los representantes electos la protesta legal y después de exhortarlos para que administren una justicia pronta y expedita, declararán constituida la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje y la de Conciliación Permanente. *Artículo reformado DOF 23-12-1974, 09-04-2012*	**Artículo 663.- Se deroga.**

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: *Párrafo reformado DOF 02-07-1976, 30-11-2012* **I.** La convocatoria indicará la competencia territorial de la Junta; **II.** Las convenciones se celebrarán en el lugar de residencia de la Junta; y **III.** Tendrán derecho a concurrir a la elección de representantes, los trabajadores sindicalizados o los libres y los patrones que deban estar representados en la Junta.	**Artículo 664.- Se deroga.**

Artículo 665.- Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes: **I.** Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos; **II.** Haber terminado la educación obligatoria; **III.** No pertenecer al estado eclesiástico; y **IV.** No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.	**Artículo 665.- Se deroga.**

Artículo 666.- Los representantes percibirán las retribuciones que les asignen los presupuestos federal o locales.	**Artículo 666.- Los representantes percibirán las retribuciones que les asigne el presupuesto federal.**

Artículo 667.- Los representantes de los trabajadores y de los patrones durarán en su encargo seis años.	**Artículo 667.- Los representantes de los trabajadores y de los patrones durarán en su encargo cuatro años.**

Artículo 668. El Secretario del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, conocerán de las renuncias de los	**Artículo 668.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, conocerá de las renuncias de los representantes,**

representantes, aceptándolas o desechándolas, previa calificación de la causa. *Artículo reformado DOF 23-12-1974, 09-04-2012*	**aceptándolas o desechándolas, previa calificación de la causa.**

Artículo 669.- El cargo de representante es revocable de conformidad con las normas siguientes:	**Artículo 669.- …**
I. Podrán solicitar la revocación las dos terceras partes de los trabajadores de las ramas de la industria o actividades representadas en la Junta Especial o los patrones que tengan a su servicio dicha mayoría de trabajadores;	**I. Podrán solicitar la revocación las dos terceras partes de los trabajadores de las ramas de la industria o actividades representadas en las Comisiones o los patrones que tengan a su servicio dicha mayoría de trabajadores;**
II. La solicitud se presentará al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal; *Fracción reformada DOF 23-12-1974, 09-04-2012*	**II. La solicitud se presentará al Secretario del Trabajo y Previsión Social;**
III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de la mayoría, hará la declaratoria correspondiente y llamará al suplente, a fin de que rinda la protesta legal; y **IV.** A falta de suplente o cuando la revocación del nombramiento le afecte, al hacerse la solicitud de revocación, deberán señalarse los nombres de los substitutos.	**III. y IV. …**

Artículo 670. Las faltas temporales o definitivas de los representantes serán cubiertas por los suplentes. A falta de éstos o si llamados por el Presidente de la Junta no se presentan dentro de los diez días siguientes al requerimiento, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, hará la designación del substituto, que deberá recaer en un trabajador o patrón. *Artículo reformado DOF 23-12-1974, 09-04-2012*	**Artículo 670.- Las faltas temporales o definitivas de los representantes serán cubiertas por los suplentes. A falta de éstos, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, hará la designación del substituto, que deberá recaer en un trabajador o patrón.**

Artículo 671.- Son causas de responsabilidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones: **I.** Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos, de conformidad con esta Ley; **II.** Litigar en alguna otra Junta Especial salvo en causa propia, de sus padres, de su cónyuge o de sus hijos;	**Artículo 671.- Se deroga.**

III. Faltar sin causa justificada a la celebración de las audiencias; **IV.** Negarse a emitir su voto en alguna resolución; **V.** Negarse a firmar alguna resolución; **VI.** Sustraer de la oficina un expediente, sin otorgar recibo al Secretario; **VII.** Sustraer de algún expediente cualquier constancia o modificar el contenido de las actas después de firmadas por las partes, testarlas, o destruir en todo o en parte las fojas de un expediente; **VIII.** Retener indebidamente un expediente o negarse a devolverlo al ser requeridos por el Secretario; **IX.** Votar una resolución notoriamente ilegal o injusta; **X.** Recibir directa o indirectamente cualquier dádiva de las partes en conflicto; y **XI.** Litigar un representante suplente en la Junta en la que esté en funciones el propietario o litigar éste estando en funciones el suplente.	

Artículo 672.- Las sanciones aplicables a los representantes de los trabajadores y de los patrones son: **I.** Amonestación; **II.** Suspensión hasta por tres meses; y **III.** Destitución.	**Artículo 672.- Se deroga.**

Artículo 673.- Son causas de destitución: **I.** Las señaladas en el artículo 671, fracciones I, II, VI, VII, IX, X y XI; **II.** La no concurrencia a cinco Plenos en un año, sin causa justificada; y **III.** La negativa a votar tres resoluciones o la comisión de cinco faltas distintas de las causas de destitución, dentro de un término de un año, sin causa justificada.	**Artículo 673.- Se deroga.**

Artículo 674.- Las sanciones a los representantes de los trabajadores y de los patrones se impondrán por el Jurado de Responsabilidades de los Representantes, que se integrará: **I.** Con un representante del Secretario del Trabajo y Previsión Social, del Gobernador del Estado o del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, y *Fracción reformada DOF 23-12-1974, 09-04-2012* **II.** Con un representante propietario de los trabajadores y otro de los patrones, y sus respectivos suplentes, elegidos cada seis años en las convenciones a que se refiere este capítulo.	**Artículo 674.- Se deroga.**

Artículo 675.- En los procedimientos ante el Jurado se observarán las normas siguientes: **I.** El Presidente de la Junta y los Presidentes de las Juntas Especiales deberán denunciar ante el Jurado las faltas de que tengan conocimiento; **II.** Las personas que tengan interés en el negocio podrán asimismo denunciar las faltas de que tengan conocimiento; **III.** Se pondrán los hechos denunciados en conocimiento del acusado y se le oirá en defensa por sí, por persona de su confianza, o por ambos;	**Artículo 675.- Se deroga.**

IV. El Jurado tendrá las más amplias facultades para investigar los hechos, debiendo citar al acusado para la práctica de las diligencias; **V.** El acusado podrá ofrecer las pruebas que juzgue conveniente; y **VI.** Terminada la recepción de las pruebas, el Jurado escuchará los alegatos y dictará resolución, comunicándola, si fuese condenatoria, a la Autoridad a la que corresponda decretar la destitución.	

CAPITULO II
Representantes de los Trabajadores y de los Patrones en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos y en las Comisiones Consultivas

Denominación del Capítulo reformada DOF 21-01-1988

Artículo 676.- Son aplicables a la elección de representantes de los trabajadores y de los patrones en la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, las disposiciones contenidas en el Capítulo anterior, con las modalidades de los Artículos siguientes.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 677.- El día quince de mayo del año impar que corresponda, el Secretario del Trabajo y Previsión Social convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes. La convocatoria se publicará en el Diario Oficial de la Federación y en los periódicos de mayor circulación que se juzgue conveniente.	**Artículo 677.- El día quince de mayo del año impar que corresponda, el Secretario del Trabajo y Previsión Social convocará a los trabajadores y patrones para la elección de sus representantes.**

Artículo 678.- La convocatoria contendrá:

I. La determinación del número de representantes que deba elegirse para integrar la Comisión Nacional, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 554 Fracción II;

II. La distribución del número de representantes que se haya determinado entre las distintas actividades económicas según su importancia;

III. Las autoridades ante las que deban presentarse los padrones y credenciales;

IV. El lugar y la fecha de presentación de los documentos a que se refiere la fracción anterior; y

V. El local y la hora en que deban celebrarse las convenciones.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 679.- Las Convenciones se celebrarán el día 25 del mes de junio del año impar que corresponda, en la Capital de la República.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 680.- Para la elección de representantes en la Comisión Nacional se celebrarán una Convención de trabajadores y otra de patrones por cada uno de los grupos en que se hubiesen distribuido las ramas de la actividad económica. *Artículo reformado DOF 21-01-1988*	**Artículo 680.- Para la elección de representantes en la Comisión Nacional se celebrarán una Convención de trabajadores y otra de patrones por cada uno de los grupos en que se hubiesen distribuido las ramas de la industria y las actividades económicas.**

Artículo 681.- Tienen derecho a participar en la elección los sindicatos de trabajadores y de patrones y los patrones independientes. Los representantes ante la Comisión Nacional serán elegidos por la totalidad de los trabajadores sindicalizados y patrones de la República con derecho a voto.

Artículo reformado DOF 21-01-1988

Artículo 682.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social podrá delegar en las autoridades de las Entidades Federativas, total o parcialmente, las atribuciones que le corresponden en la certificación de padrones y credenciales y en el funcionamiento de las convenciones.

Artículo 682-A.- Las Comisiones consultivas serán creadas por resolución del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional, que será publicada en el Diario Oficial de la Federación y contendrá:

I. La materia objeto de la Comisión Consultiva;

II. La duración de sus trabajos;

III. El número de representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Comisión Consultiva, los que serán designados por los representantes de los trabajadores y de los patrones ante la Comisión Nacional;

IV. El término para la designación de representantes, los requisitos que deberán cumplir en cada caso y el lugar que se determine para la

notificación de las designaciones; y

V. El lugar y fecha en el que se iniciarán formalmente los trabajos de la Comisión Consultiva.

Artículo adicionado DOF 21-01-1988

CAPITULO III

Representantes de los trabajadores y de los patrones en la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Artículo 683.- En la elección de representantes de los trabajadores y de los patrones en la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, se observarán las disposiciones contenidas en los dos capítulos anteriores, con la modalidad del artículo siguiente.

Artículo 684.- La convocatoria para la determinación o revisión del porcentaje de utilidades, contendrá:

I. La determinación del número de representantes que deba elegirse para integrar la Comisión, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 579, fracción II, así como la distribución de las ramas de la industria y de las actividades, según su importancia, entre el número de representantes que se hubiese determinado;

II. El lugar y la fecha de presentación de los padrones y credenciales; y

III. El lugar, fecha y hora en que deban celebrarse las convenciones.

TÍTULO TRECE BIS

CAPITULO I

Del Procedimiento de Conciliación Prejudicial[226]

Artículo 684-A.- Las disposiciones de este Título rigen la tramitación de la instancia conciliatoria previa a la de los conflictos ante los Tribunales, salvo que tengan una tramitación especial en esta Ley.[227]

Artículo 684-B.- Antes de acudir a los Tribunales, los trabajadores y patrones deberán asistir al Centro de Conciliación correspondiente para solicitar el inicio del procedimiento de conciliación, con excepción de aquellos supuestos que están eximidos de agotarla, conforme a lo previsto en esta Ley.

Artículo 684-C.- La solicitud de conciliación deberá contener los siguientes datos:

I. Nombre, CURP, identificación oficial del solicitante y domicilio dentro del lugar de residencia del Centro de Conciliación al que acuda, para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial; el Centro facilitará los elementos y el personal capacitado a fin de asignarle un buzón electrónico al solicitante. En caso de que el solicitante no cuente con identificación oficial, podrá ser identificado por otros medios de que disponga el Centro;

II. Nombre de la persona, sindicato o empresa a quien se citará para la conciliación prejudicial;

III. Domicilio para notificar a la persona, sindicato o empresa a quien se citará, y

IV. Objeto de la cita a la contraparte.

Si el solicitante es el trabajador e ignora el nombre de su patrón o empresa de la cual se solicita la conciliación, bastará con señalar el domicilio donde prestó sus servicios.

Los elementos aportados por las partes no podrán constituir prueba o indicio en ningún procedimiento administrativo o judicial. La información aportada por las partes en el procedimiento de conciliación, no podrá comunicarse a persona o autoridad alguna, a excepción de la constancia de no conciliación y, en su caso, el convenio de conciliación que se celebre, en cuyo supuesto el Centro de Conciliación deberá remitir en forma electrónica al Tribunal que corresponda los documentos referidos, mismos que deberán contener los nombres y domicilios aportados por las partes, acompañando las constancias relativas a la notificación de la parte citada que haya realizado la Autoridad Conciliadora y los buzones electrónicos asignados.

El tratamiento de los datos proporcionados por los interesados estará sujeto a la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados y a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

El solicitante será notificado de la fecha y hora para la celebración de la audiencia de conciliación o del acuerdo de incompetencia, al momento de presentar su solicitud. Para agilizar el procedimiento de conciliación, el solicitante podrá auxiliar al Centro de Conciliación para llevar a cabo la notificación de la audiencia de conciliación a la persona, sindicato o empresa que se citará.

Artículo 684-D.- El procedimiento de conciliación a que se refiere el presente título no deberá exceder de cuarenta y cinco días naturales. La Autoridad Conciliadora tomará las medidas conducentes para que sus actuaciones se ajusten a dicho plazo.

A efecto de que el personal encargado de realizar las notificaciones, actúe con eficiencia, eficacia e imparcialidad en el desempeño de sus funciones, la Autoridad Conciliadora definirá rutas de notificación con base en la ubicación y proximidad geográfica de los domicilios a los que deberán acudir, así como acorde con la urgencia de las notificaciones a efectuar; la asignación de las rutas se hará diariamente y de forma aleatoria.

Artículo 684-E.- El procedimiento de conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes:

I. Se iniciará con la presentación de la solicitud de conciliación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o al Centro de Conciliación local que corresponda, firmada por el solicitante,

a la que se le agregará copia de la identificación oficial a que hace referencia en la fracción I del artículo 684-C; tratándose de empresas o sindicatos será suscrito por su representante legal;

II. Los Centros de Conciliación podrán recibir las solicitudes de conciliación por comparecencia personal de los interesados, por escrito debidamente firmado, o en su caso, por vía electrónica mediante el sistema informático que para tal efecto se implemente;

III. Los Centros de Conciliación auxiliarán a los interesados que así lo soliciten para elaborar su petición. Deberán proporcionar asesoría jurídica de manera gratuita sobre sus derechos y los plazos de prescripción de los mismos, así como respecto de los procedimientos de conciliación y jurisdiccionales para solucionar los conflictos laborales;

IV. Al momento en que reciba la solicitud, la autoridad conciliatoria señalará día y hora para la celebración de una Audiencia de Conciliación que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes. El citatorio se notificará personalmente al patrón cuando menos con cinco días de anticipación a la audiencia, apercibiéndole que de no comparecer por sí o por conducto de su representante legal, o bien por medio de apoderado con facultades suficientes, se le impondrá una multa entre 50 y 100 veces la Unidad de Medida y Actualización, y se le tendrá por inconforme con todo arreglo conciliatorio;

V. Al recibir la solicitud de conciliación, la autoridad conciliadora le asignará un número de identificación único y un buzón electrónico al interesado, que será creado para comunicaciones en lo que hace al procedimiento de conciliación prejudicial. Finalmente, designará por turno una sala de conciliación.

En caso de no ser competente, la Autoridad Conciliadora deberá remitir la solicitud al Centro de Conciliación competente vía electrónica, dentro de las veinticuatro horas siguientes de recibida la solicitud, lo cual deberá notificar al solicitante para que acuda ante ella a continuar el procedimiento. La Autoridad Conciliadora se pronunciará respecto de la personalidad cuando se trate de solicitudes de personas morales;

VI. Si la solicitud de conciliación se presenta personalmente por ambas partes, la autoridad conciliadora les notificará de inmediato, fecha y hora de la audiencia de conciliación, misma que deberá celebrarse dentro de plazo máximo de cinco días a partir de la fecha de presentación de la solicitud, sin menoscabo de que ésta pueda celebrarse en ese momento;

VII. El trabajador solicitante de la instancia conciliatoria deberá acudir personalmente a la audiencia. Podrá asistir acompañado por una persona de su confianza, pero no se reconocerá a ésta como apoderado, por tratarse de un procedimiento de conciliación y no de un juicio; no obstante, el trabajador también podrá ser asistido por un licenciado en derecho, abogado o un Procurador de la Defensa del Trabajo. El patrón deberá asistir personalmente o por conducto de representante con facultades suficientes para obligarse en su nombre;

VIII. Si las partes acuden a la audiencia, la Autoridad Conciliadora deberá requerirles para que se identifiquen con cualquier documento oficial y, en su caso, verificar que la persona que comparezca en representación de la persona moral acredite su personalidad.

También se le asignará a la parte citada, un buzón electrónico para recibir notificaciones en el procedimiento de conciliación prejudicial; hecho lo anterior formulará una propuesta de contenido y alcances de un arreglo conciliatorio, planteando opciones de solución justas y equitativas que a su juicio sean adecuadas para dar por terminada la controversia; de estar de

acuerdo las partes, celebrarán convenio por escrito, que deberá ratificarse en ese acto, entregándose copia autorizada de éste.

De no llegar a un acuerdo, la Autoridad Conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. No obstante, las partes de común acuerdo, podrán solicitar se fije nueva audiencia de conciliación, que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes;

IX. Cuando alguna de las partes o ambas no comparezcan a la audiencia de conciliación por causa justificada, no obstante estar debidamente notificados, se señalará nueva fecha y hora para la celebración de la audiencia, misma que deberá realizarse dentro de los cinco días siguientes. La parte que acuda será notificada en ese acto, la contraparte que no acuda lo será por el boletín del Centro y, en su caso, por buzón electrónico;

X. Si a la audiencia de conciliación sólo comparece el solicitante, la autoridad conciliadora emitirá la constancia de haber agotado la etapa de conciliación prejudicial obligatoria. Si sólo comparece el citado, se archivará el expediente por falta de interés del solicitante. En ambos casos se reanudarán los plazos de prescripción a partir del día siguiente a la fecha de la audiencia, dejando a salvo los derechos del trabajador para solicitar nuevamente la conciliación;

XI. En el caso de que el notificador no haya logrado notificar a la persona, empresa o sindicato a citar, no obstante haberlo intentado, la Autoridad Conciliadora dará por terminada la instancia y emitirá constancia dejando a salvo los derechos del solicitante de la conciliación para promover juicio ante el Tribunal competente;

XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio;

XIII. Una vez que se celebre el convenio ante los Centros de Conciliación, adquirirá la condición de cosa juzgada, teniendo la calidad de un título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación. Cualquiera de las partes podrá promover su cumplimiento mediante el procedimiento de ejecución de sentencia que establece esta Ley, ante el Tribunal competente, y

XIV. Al celebrar convenio, las Autoridades Conciliadoras entregarán copia certificada del mismo para cada una de las partes, asimismo también se les entregará copia certificada de las actas donde conste el cumplimiento del convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando así lo requiera el solicitante, el Centro de Conciliación podrá fijar la Audiencia de Conciliación dentro de los cinco días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, para lo cual le proporcionará el citatorio a la audiencia con el fin de que el solicitante se haga cargo de entregarlo directamente a la persona o personas citadas. En este caso, de presentarse ambas partes a la audiencia de conciliación, se procederá a su celebración. Si el solicitante no se presenta a la audiencia, se archivará el asunto por falta de interés, sin emisión de la constancia de haber agotado la conciliación, salvo que justifique su inasistencia, a juicio del conciliador. Si se presenta solamente el solicitante de la conciliación, se señalará nueva fecha y hora para la audiencia de conciliación dentro de los siguientes quince días, ajustándose a las reglas del procedimiento

previstas en las fracciones IV y de la VI a la XIV del presente artículo; en dicha audiencia de conciliación, el Centro de Conciliación procederá a geolocalizar el domicilio de la parte citada con auxilio del solicitante; en caso de no poderlo geolocalizar, el Centro de Conciliación fijará una cita para que, acompañado del interesado, se proceda a realizar la citación correspondiente.

La Autoridad Conciliadora es responsable de que el convenio que se celebre cumpla con los requisitos y prestaciones que esta Ley establece, aplicables al caso concreto. Si las partes dan cumplimiento voluntario al convenio celebrado, certificará dicha circunstancia, dando fe de que el trabajador recibe completo y personalmente el pago pactado en el convenio.

En caso de que las partes establezcan pagos diferidos, en una o más parcialidades a cubrir en fecha diversa a la celebración del convenio, deberá fijarse una pena convencional para el caso de incumplimiento, ésta consistirá en una cantidad no menor al salario diario del trabajador por cada día que transcurra sin que se dé cumplimiento cabal al convenio.

CAPITULO II
De los Conciliadores

Artículo 684-F.- El conciliador tendrá las siguientes atribuciones y obligaciones:

I. Emitir el citatorio a la audiencia de conciliación, de conformidad con lo dispuesto en esta Ley;

II. Aprobar o desestimar, según sea el caso, las causas de justificación para la inasistencia a la audiencia de conciliación, con base en los elementos que se le aporten;

III. Comunicar a las partes el objeto, alcance y límites de la conciliación;

IV. Exhortar a las partes para que presenten fórmulas de arreglo;

V. Evaluar las solicitudes de los interesados con el fin de determinar la forma más adecuada para formular propuestas de arreglo, sin que ello implique la imposición de acuerdos;

VI. Redactar, revisar y sancionar los acuerdos o convenios a que lleguen las partes;

VII. Elaborar el acta en la que se certificará la celebración de audiencias de conciliación y dar fe, en su caso, de la entrega al trabajador de las cantidades o prestaciones convenidas;

VIII. Expedir las actas de las audiencias de conciliación a su cargo, autorizar los convenios a que lleguen las partes, y las constancias de no conciliación en aquellos casos que ésta no fuere posible. Expedir las copias certificadas de los convenios y las actas de su cumplimiento;

IX. Cuidar y verificar que en los acuerdos a que lleguen las partes no se vulneren los derechos de los trabajadores. Lo anterior sin perjuicio de que busque la potencialización con perspectiva de derechos sociales;

X. Vigilar que los procesos de conciliación en que intervenga, no se afecten derechos de terceros y disposiciones de orden público, y

XI. Las demás que establezca la presente Ley y demás normatividad aplicable.

Artículo 684-G.- Para desempeñar el cargo de conciliador se deben cubrir los siguientes requisitos:

I. Gozar del pleno ejercicio de sus derechos políticos y civiles;

II. Tener preferentemente experiencia de por lo menos tres años en áreas del derecho del trabajo o especialización en las actividades que se vinculen con las atribuciones del Centro de Conciliación que corresponda;

III. Contar con título profesional a nivel licenciatura en una carrera afín a la función del Centro;

IV. Tener preferentemente certificación en conciliación laboral o mediación y mecanismos alternativos de solución de controversias;

V. Tener conocimiento sobre derechos humanos y perspectiva de género;

VI. Aprobar el procedimiento de selección que se establezca para tal efecto, y

VII. No estar inhabilitado para desempeñar un empleo, cargo o comisión en el servicio público.

Artículo 684-H.- Los conciliadores en el desempeño de sus atribuciones tendrán las siguientes obligaciones especiales:

I. Salvaguardar los derechos irrenunciables del trabajador;

II. Observar los principios de conciliación, imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad, y confidencialidad;

III. Tratar con la debida equidad y respeto a los interesados, procurando que todas las conciliaciones que se realicen concluyan en arreglos satisfactorios para los mismos respetando los derechos de las partes;

IV. Cumplir con programas de capacitación y actualización para la renovación de la certificación;

V. Abstenerse de fungir como testigos, representantes jurídicos o abogados de los asuntos relativos a los mecanismos alternativos en los que participen posteriormente en juicio;

VI. Ser proactivo para lograr la conciliación entre las partes, y

VII. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como el trabajo digno y decente.

Artículo 684-I.- El conciliador tendrá fe pública para certificar:

I. Los instrumentos con los que las partes acrediten la personalidad e identidad con que comparecen a la audiencia, para efecto de conservar una copia en el expediente respectivo;

II. Todo lo que asiente en las actuaciones del procedimiento de conciliación y, en su caso, los convenios a los que lleguen las partes, y

III. Las copias de los convenios que ante su presencia se celebren.

Artículo 684-J.- Los conciliadores y el personal de las Autoridades Conciliadoras no podrán ser llamados a comparecer como testigos en los procedimientos ante los Tribunales.

CAPITULO III
Del Procedimiento para la Selección de Conciliadores

Artículo 684-K.- El presente capítulo establece las disposiciones relativas al procedimiento de selección para la designación de los conciliadores de los Centros de Conciliación.

Artículo 684-L.- El procedimiento y los criterios de selección de los conciliadores tienen como fin, garantizar la autonomía de su actuación y el cumplimiento de los principios que rigen la conciliación laboral, así como acreditar su idoneidad a partir de la valoración de las competencias requeridas para el desempeño de sus funciones, con base en la aplicación de instrumentos técnicos, confiables y

pertinentes.

Artículo 684-M.- El procedimiento de selección de los conciliadores deberá garantizar que los aspirantes cuenten con las destrezas, habilidades y competencias siguientes:

a) Conocimientos generales de derecho y específicos en materia laboral;

b) Análisis y resolución de controversias;

c) Gestión del conflicto, y

d) Aptitudes en la función conciliatoria.

Artículo 684-N.- El procedimiento de selección se llevará a cabo a través de concurso, cuya convocatoria deberán ser públicas y abiertas.

Las convocatorias deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación o en los órganos oficiales de difusión de las entidades federativas y en el portal de Internet del Centro de Conciliación, en el que deberá estar publicado de manera permanente mientras se desarrolle el concurso.

Artículo 684-O.- El Órgano de Gobierno del Centro de Conciliación, a propuesta del titular de ésta, aprobará la emisión de la convocatoria, que deberá contener:

I. El número de publicación;

II. El número de plazas sujetas a concurso;

III. El lugar y las fechas que comprenderán las etapas del procedimiento;

IV. Los documentos que deberán acompañarse a la solicitud de inscripción al procedimiento, que serán:

a) Formato de inscripción, que se pondrá a disposición en las instalaciones del Centro de Conciliación y en su portal de Internet;

b) Currículum vitae actualizado del aspirante, acompañado con los documentos que soporten la información;

c) Copia certificada del acta de nacimiento;

d) Copia del Título y de la cédula profesional;

e) Escrito en el que, bajo protesta de decir verdad, manifieste encontrarse en pleno goce de sus derechos, y

f) Comprobante de domicilio.

V. El material de apoyo que podrán consultar los participantes en las distintas fases, y

VI. El formato de Conocimiento y Aceptación de las Bases y Lineamientos del Concurso de Selección, en el que el solicitante manifieste que es sabedor de los requisitos de la inscripción, las reglas del procedimiento y su conformidad con ellos.

Artículo 684-P.- Para participar en el procedimiento de selección de conciliadores, deberán cumplirse con los requisitos que establece esta Ley. Las Autoridades Conciliadoras elaborarán la lista de los participantes, a los que les asignará un folio de referencia, que será el único medio para identificar a los aspirantes en la etapa de evaluación del procedimiento.

Artículo 684-Q.- Los participantes tendrán derecho a:

I. Concursar en igualdad de condiciones;

II. Contar con el lugar, equipo y tiempo necesarios para la presentación de los exámenes, y
III. Conocer los resultados del concurso en las publicaciones que realice el Centro de Conciliación.

Artículo 684-R.- El Centro de Conciliación garantizará el cumplimiento de los principios de legalidad, imparcialidad, calidad, objetividad, certeza, equidad, competencia por mérito, publicidad y transparencia, en los procedimientos de selección de conciliadores, para lo cual deberá establecer en la convocatoria lo siguiente:

I. Las obligaciones específicas de los participantes durante el concurso y las causales de descalificación o eliminación del mismo;

II. Las reglas del concurso, que deberán incluir el trámite de inscripción o registro, la forma y criterios de evaluación, la ponderación de cada área de competencia a evaluar y su impacto en la calificación final, las calificaciones mínimas aprobatorias y la publicación de resultados. Las reglas deberán contemplar que el desarrollo del examen será público;

III. La integración del comité de evaluación y selección que llevará a cabo el concurso, y

IV. Los lineamientos del proceso de selección de conciliadores, los que contendrán los criterios técnicos de evaluación, la integración de cada instrumento, sus escalas de desempeño y las formalidades para su aplicación.

Artículo 684-S.- El Órgano de Gobierno del Centro de Conciliación contará con las siguientes atribuciones en lo que se refiere al procedimiento de selección de conciliadores:

I. Aprobar la emisión de las convocatorias para el procedimiento de selección de conciliadores a propuesta del titular del Centro de Conciliación;

II. Aprobar la propuesta para la calendarización y sedes para llevar a cabo las etapas del concurso que presente el Titular del Centro de Conciliación y autorizar algún cambio en las mismas, cuando éste sea debidamente justificado u obedezca a causas de fuerza mayor, y

III. Aprobar, a propuesta de dicho Titular, los Lineamientos del proceso de selección de conciliadores públicos en materia laboral.

Artículo 684-T.- Los resultados del concurso se publicarán en el Diario Oficial de la Federación o en los órganos oficiales de difusión de las entidades federativas, así como en la página oficial del Centro de Conciliación que corresponda.

Artículo 684-U.- Una vez hecha la publicación a que se refiere el artículo que antecede, el Titular del Centro de Conciliación llevará a cabo la designación de acuerdo con el número de plazas sujetas a concurso. El nombramiento de los conciliadores tendrá una vigencia de tres años y podrá ratificarse por periodos sucesivos de la misma duración. El Centro de Conciliación establecerá el procedimiento para tales efectos, que deberá atender criterios objetivos de desempeño, honestidad, profesionalismo y la actualización profesional del Conciliador. Dicha evaluación se realizará a través de instrumentos públicos, técnicos y objetivos.

TITULO CATORCE

Derecho Procesal del Trabajo

CAPITULO I
Principios Procesales

Denominación del Capítulo reformada DOF 04-01-1980

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., *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 685.- El proceso del derecho del trabajo se rige bajo los principios de inmediación, inmediatez, continuidad, celeridad, veracidad, concentración, economía y sencillez procesal. Asimismo, será público, gratuito, predominantemente oral y conciliatorio.**[228][229] [230][231]
	Los Tribunales deben garantizar el cumplimiento de los principios y condiciones citados. El juez deberá atender al principio de realidad sobre los elementos formales que lo contradigan. Asimismo, se privilegiará la solución del conflicto sobre los formalismos procedimentales, sin afectar el debido proceso y los fines del derecho del trabajo.
Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, la Junta, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Cuando la demanda del trabajador sea incompleta, en cuanto a que no comprenda todas las prestaciones que de acuerdo con esta Ley deriven de la acción intentada o procedente, conforme a los hechos expuestos por el trabajador, el Tribunal, en el momento de admitir la demanda, subsanará ésta. Lo anterior sin perjuicio de que cuando la demanda sea obscura o vaga se proceda en los términos previstos en el artículo 873 de esta Ley.**

Artículo 685 Bis.- Las partes tendrán derecho a que se garantice su debida defensa y representación; en consecuencia, podrán estar asistidos por un apoderado legal quien deberá ser Licenciado en Derecho o abogado titulado con cédula profesional. Cuando el Tribunal advierta que exista una manifiesta y sistemática incapacidad técnica del apoderado legal, prevendrá a la parte afectada para que designe otro, contando con tres días naturales para hacerlo. Los trabajadores o sus beneficiarios tendrán derecho a que les sea asignado un abogado de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo competente o de la Defensoría Pública que asuma su representación jurídica.

Artículo 685 Ter.- Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a: I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual; II. Designación de beneficiarios por muerte; III. Prestaciones de seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo; IV. La tutela de derechos fundamentales y libertades públicas, ambos de carácter laboral, entendidos en estos rubros los relacionados con: a) La libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva; b) Trata laboral, así como trabajo forzoso y obligatorio, y c) Trabajo infantil. Para la actualización de estas excepciones se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos; V. La disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y VI. La impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

Artículo 686.- El proceso del derecho del trabajo y los procedimientos paraprocesales, se sustanciarán y decidirán en los términos señalados en la presente Ley.[232]	**Artículo 686.- …**
Las Juntas ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Los Tribunales ordenarán que se corrija cualquier irregularidad u omisión que notaren en la sustanciación del proceso, para el efecto de regularizar el procedimiento, sin que ello implique que puedan revocar sus propias resoluciones, según lo dispone el artículo 848 de la presente Ley.**

Artículo 687.- En las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones, no se exigirá forma determinada; pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

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.[233] *Artículo reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Artículo 688.- Las autoridades administrativas están obligadas, en la esfera de sus respectivas competencias, a auxiliar a los Tribunales, si se negaren a ello, serán responsables en los términos de las Leyes aplicables al caso.**

Capítulo II
De la Capacidad, Personalidad[234] y Legitimación

Capítulo reubicado y denominación reformada DOF 04-01-1980.
Denominación reformada DOF 30-11-2012

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 reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012

Artículo 690.- Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la Junta.	**Artículo 690.- Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en él, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por el Tribunal.**
Los terceros interesados en un juicio podrán comparecer o ser llamados a éste hasta antes de la celebración de la audiencia 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. *Párrafo adicionado DOF 30-11-2012* *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Los terceros interesados en un juicio podrán comparecer o ser llamados a éste hasta antes de la celebración de la audiencia preliminar en el caso del procedimiento individual ordinario y de juicio en los demás casos, para manifestar por escrito lo que a su derecho convenga. El Tribunal, sin suspensión del procedimiento dictará el acuerdo respectivo, a fin de que se corra traslado al tercero interesado con los escritos de demanda y su contestación para que dentro de los diez días siguientes a la fecha en que sea notificando personalmente, presente el escrito en el que manifieste lo que a su derecho convenga; en dicho escrito además de acreditar su personalidad deberá ofrecer las pruebas que a su interés corresponda.**
	Los terceros interesados que comparezcan o sean llamados al procedimiento ordinario previsto en el capítulo XVII del presente Título de esta Ley, se sujetarán a lo establecido en dicho procedimiento.
	La parte que solicite se llame a un tercero interesado, deberá expresar el motivo y circunstancia por el cual debe llamarse a juicio y demostrar las razones por las que

	le atribuye tal carácter.

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.	**Artículo 691.- Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna; pero, en caso de no estar asesorados en juicio, el Tribunal solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante cuando no lo tuvieren.**
Lo previsto en el párrafo anterior se aplicará también tratándose de presuntos beneficiarios de algún trabajador fallecido. *Artículo reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**…**

Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.	**Artículo 692.- …**
Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:	**…**
I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante la Junta;	**I. Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona física, podrá hacerlo mediante poder notarial o carta poder firmada por el otorgante y ante dos testigos, sin necesidad de ser ratificada ante el Tribunal;**
II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;[235] *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **III.** Cuando el compareciente actúe como apoderado de persona moral, podrá acreditar su personalidad mediante testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación de que quien le otorga el poder está legalmente autorizado para ello; y	**II. a IV. …**

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. *Fracción reformada DOF 30-11-2012* *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	

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 reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Artículo 693.- Los Tribunales podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, federaciones y confederaciones sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que efectivamente se representa a la parte interesada.**

Artículo 694.- Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante las Juntas del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 694.- Los trabajadores, los patrones y las organizaciones sindicales, podrán otorgar poder mediante simple comparecencia, previa identificación, ante los Tribunales del lugar de su residencia, para que los representen ante cualquier autoridad del trabajo; la personalidad se acreditará con la copia certificada que se expida de la misma.**

Artículo 695.- Los representantes o apoderados podrán acreditar su personalidad conforme a los lineamientos anteriores, en cada uno de los juicios en que comparezcan, exhibiendo copia simple fotostática para su cotejo con el documento original o certificado por autoridad, el cual les será devuelto de inmediato, quedando en autos la copia debidamente certificada.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 696.- El poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, se entenderá conferido para demandar todas las prestaciones principales y accesorias que correspondan, aunque no se exprese en el mismo.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 697.- Siempre que dos o más personas ejerciten la misma acción u opongan la misma excepción en un mismo juicio deben litigar unidas y con una representación común, salvo que los colitigantes tengan intereses opuestos.	**Artículo 697.- …**
Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, la Junta de Conciliación y Arbitraje lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.	**Si se trata de las partes actoras, el nombramiento de representante común deberá hacerse en el escrito de demanda, o en la audiencia preliminar; si se trata de las demandadas, el nombramiento se hará en el escrito de contestación o en la audiencia a que se ha hecho mención. Si el nombramiento no lo hicieran los interesados dentro de los términos señalados, el Tribunal lo hará escogiéndolo de entre los propios interesados.**
El representante común tendrá los derechos, obligaciones y responsabilidad inherentes a un mandatario judicial. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**…**

CAPITULO III
De las Competencias

Capítulo reubicado y denominación reformada DOF 04-01-1980

Artículo 698.- Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.	**Artículo 698.- Será competencia de los Tribunales de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de competencia Federal.**
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.[236] *Párrafo reformado DOF 30-11-2012* *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**El Tribunal Federal conocerá de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado A, fracción XXXI, de la Constitución Política y 527 de esta Ley.**

Artículo 699.- Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que antecede,	**Artículo 699.- Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que**

se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción.	**antecede, se ejerciten en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia del Tribunal Federal, de acuerdo a su jurisdicción.**
En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la Junta Local, al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta Ley. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**En el supuesto previsto en el párrafo anterior, el Tribunal, al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente al Tribunal Federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta Ley.**

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 700.- La competencia por razón del territorio se rige por las normas siguientes:	**Artículo 700.- …**
I. (Se deroga). *Fracción derogada DOF 30-11-2012*	**I. …**
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. *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**II. …** **a) El Tribunal del lugar de celebración del contrato;** **b) El Tribunal del domicilio de cualquiera de los demandados, y** **c) El Tribunal del lugar de prestación de los servicios; si éstos se prestaron en varios lugares, será el Tribunal del último de ellos.**
III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en los términos del artículo 606 de esta Ley; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, la del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;	**III. En los conflictos colectivos de jurisdicción federal, será competente el Tribunal Federal; en los conflictos colectivos de jurisdicción local, conocerá el Tribunal Local del lugar en que esté ubicada la empresa o establecimiento;**
IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, la Junta del lugar donde se hizo;	**IV. Cuando se trate de la cancelación del registro de un sindicato, el Tribunal Federal**

	cuya adscripción sea la más cercana a su domicilio;
V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, la Junta del domicilio del demandado; y	**V. En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí, el Tribunal del domicilio del demandado, y**
VI. Cuando el demandado sea un sindicato, la Junta del domicilio del mismo.	**VI. Cuando el demandado sea un sindicato, el Tribunal Federal o el Tribunal Local más cercano al domicilio del mismo, según corresponda a la naturaleza de la acción intentada.**

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 reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Artículo 701.- El Tribunal de oficio, deberá declararse incompetente en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de juicio, cuando existan en el expediente datos que lo justifiquen. Si el Tribunal se declara incompetente, con citación de las partes, remitirá de inmediato el expediente al Tribunal que estime competente; si éste al recibir el expediente, se declara a su vez incompetente, remitirá de inmediato el expediente a la autoridad que debe decidir la competencia, en los términos del artículo 705 Bis de esta Ley.**

Artículo 702.- No se considerará excepción de incompetencia la defensa consistente en la negativa de la relación de trabajo.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 703.- Las cuestiones de competencia, en materia de trabajo, sólo pueden promoverse por declinatoria.	**Artículo 703.- …**
La declinatoria deberá oponerse al iniciarse el período de demanda y excepciones en la audiencia respectiva, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, la Junta después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**La declinatoria podrá oponerse hasta la audiencia preliminar, acompañando los elementos en que se funde; en ese momento, el Tribunal después de oír a las partes y recibir las pruebas que estime convenientes, las que deberán referirse exclusivamente a la cuestión de incompetencia, dictará en el acto resolución.**

Artículo 704.- Cuando una Junta Especial considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otra de la misma Junta, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos a la Junta Especial que estime competente. Si ésta al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es la Junta Especial que debe continuar conociendo del conflicto.[237] *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 704.- Cuando un Tribunal considere que el conflicto de que conoce, es de la competencia de otro, con citación de las partes, se declarará incompetente y remitirá los autos al Tribunal que estime competente. Si éste al recibir el expediente se declara a su vez incompetente, lo remitirá a la autoridad que deba decidir la cuestión de competencia, para que ésta determine cuál es el Tribunal que debe continuar conociendo del conflicto.**

Artículo 705.- Las competencias se decidirán: **I.** Por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de las Juntas Especiales de la misma, entre sí; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **II.** Por el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, cuando se trate de Juntas Especiales de la misma entidad federativa; y *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **III.** Por las instancias correspondientes del Poder Judicial de la Federación, cuando se suscite entre:[238] *Párrafo reformado DOF 30-11-2012* **a)** Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. **b)** Juntas Locales y Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje. **c)** Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de diversas Entidades Federativas. **d)** Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 705.- Se deroga**

Artículo 705 Bis.- Las competencias se decidirán:

I. El Poder Judicial Local a través de su pleno u órgano análogo que corresponda de conformidad con su legislación cuando la competencia se suscite entre Tribunales pertenecientes a dicho Poder Judicial local.

II. El Poder Judicial Federal a través del Tribunal Colegiado de Circuito que corresponda, cuando la controversia se suscite entre:

a) Tribunales Federales y Locales;

b) Tribunales Locales de diversas entidades federativas;

c) Tribunales Locales y otro órgano jurisdiccional federal o de diversa entidad federativa;

d) Tribunales Federales, y

e) Tribunales Federales y otro órgano jurisdiccional.

Los conflictos competenciales de los Tribunales federales y locales, se substanciarán de conformidad con las leyes orgánicas correspondientes.

Artículo 706.- Será nulo todo lo actuado ante la Junta incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928 fracción V de esta Ley o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el período de conciliación. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 706.- Será nulo todo lo actuado ante el Tribunal incompetente, salvo el acto de admisión de la demanda y lo dispuesto en los artículos 704 y 928 fracción V de esta Ley o, en su caso, cuando se haya celebrado convenio que ponga fin al negocio, en el período de conciliación.**

Artículo 706 Bis.- Con el propósito de facilitar el acceso a la justicia, los poderes judiciales locales o federal podrán autorizar el funcionamiento, en régimen de movilidad, de uno o más Tribunales conforme a las necesidades de los asuntos que deban conocer. Para esto dispondrá la instalación de la sede correspondiente durante un periodo determinado.

CAPITULO IV
De los Impedimentos y Excusas

Capítulo reubicado y denominación reformada DOF 04-01-1980

Artículo 707.- Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando: **I.** Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes; **II.** Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes; **III.** Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio; **IV.** Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido en parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente; **V.** Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo; **VI.** Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes; **VII.** Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y **VIII.** Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de sus representantes. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 707.- Se deroga.**

Artículo 707 Bis.- Los jueces y secretarios instructores se tendrán por forzosamente impedidos y tendrán el deber de excusarse en el conocimiento de los asuntos en los casos siguientes:
I. En asuntos en los que tenga interés directo o indirecto;

II. En asuntos que interesen a su cónyuge, concubino o concubina, o a sus parientes consanguíneos en línea recta sin limitación de grados, a los colaterales dentro del cuarto grado, y a los afines dentro del segundo;

III. Si entre el funcionario, su cónyuge, concubino o concubina, o sus hijos y alguno de los interesados, haya relación de intimidad nacida de algún acto civil o religioso;

IV. Si fuere pariente por consanguinidad o afinidad, del abogado o procurador de alguna de las partes, en los mismos grados a que se refiere la fracción II de este artículo;

V. Cuando él, su cónyuge o alguno de sus hijos sea heredero, legatario, donante, donatario, socio, acreedor, deudor, fiador, fiado, arrendador, arrendatario, principal, dependiente o comensal habitual de alguna de las partes, o administrador actual de sus bienes;

VI. Si ha hecho promesas o amenazas, o ha manifestado de otro modo su odio o afecto por alguna de las partes;

VII. Si asiste o ha asistido a convites que especialmente para él diere o costeare alguna de las partes, después de comenzado el procedimiento, o si se tiene mucha familiaridad con alguno de ellos, o vive con él, en su compañía, o en una misma casa;

VIII. Cuando después de comenzado el procedimiento, haya admitido él, su cónyuge o alguno de sus hijos, dádivas o servicios de alguna de las partes;

IX. Si ha sido abogado o procurador, perito o testigo en el negocio de que se trate;

X. Si ha conocido del negocio como integrante del Tribunal, árbitro o asesor, resolviendo algún punto que afecte a la sustancia de la cuestión, en la misma instancia o en otra;

XI. Cuando él, su cónyuge o alguno de sus parientes consanguíneos en línea recta, sin limitación de grados, de los colaterales dentro del segundo, o de los afines en el primero, siga contra alguna de las partes, o no ha pasado un año de haber seguido un juicio civil, o una causa criminal, como acusador, querellante o denunciante, o se haya constituido parte civil en causa criminal seguida contra cualquiera de ellas;

XII. Cuando alguna de las partes o de sus abogados es o ha sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge, o de alguno de sus expresados parientes o se ha constituido parte civil en causa criminal seguida contra cualquiera de ellos, siempre que el Ministerio Público haya ejercitado la acción penal;

XIII. Cuando el funcionario de que se trate, su cónyuge o alguno de sus expresados parientes sea contrario a cualquiera de las partes en negocio administrativo que afecte a sus intereses;

XIV. Si él, su cónyuge o alguno de sus parientes sigue algún proceso civil o criminal en que sea integrante el Tribunal, agente del Ministerio Público, árbitro o arbitrador, alguna de las partes;

XV. Si es tutor o curador de alguno de los interesados, o no han pasado tres años de haberlo sido;

XVI. Cuando haya externado su opinión públicamente antes del fallo, y

XVII. Exista cualquier otro impedimento legal.

Artículo 707 Ter.- Los juzgadores y secretarios instructores tendrán la obligación de excusarse inmediatamente que se avoquen al conocimiento de un negocio del que no deben conocer por impedimento, o dentro de las veinticuatro horas siguientes de que ocurra el hecho que lo origine o de que tengan conocimiento de él, expresando concretamente la causa o razón del impedimento.

Artículo 708.- Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las

Artículo

Juntas, y los auxiliares, no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos a que se refiere el artículo anterior. De no hacerlo incurrirán en la responsabilidad a que se refiere esta Ley. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**708.- Se deroga.**

Artículo 709.- Las excusas se calificarán de plano, y en su tramitación se observarán las normas siguientes:	**Artículo 709.- Procede la recusación cuando, a pesar de existir alguno de los impedimentos expresados, los jueces y secretarios instructores no se excusen. La recusación siempre se fundará en causa legal.**[239]
I. Las instruirán y decidirán: **a)** El Presidente de la Junta, cuando se trate del Presidente de una Junta Especial o de la de Conciliación, del Auxiliar o del Representante de los Trabajadores o de los Patrones. **b)** El Secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la Junta Federal y el Gobernador del Estado o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, cuando se trate del Presidente de la Junta Local. *Inciso reformado DOF 09-04-2012* **II.** La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad, ante las autoridades señaladas en la fracción anterior, dentro de las 48 horas siguientes a la en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarse se acompañarán las pruebas que lo justifiquen; **III.** La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas de inmediato dicte resolución; y **IV.** Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excusó, con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**I. a IV. Se derogan.**

Artículo 709-A.- La recusación se interpondrá ante el Tribunal que conozca del asunto, expresándose con claridad y precisión la causa en que se funde. El Tribunal remitirá de inmediato el

testimonio de las actuaciones respectivas a la autoridad competente para resolver, al pleno del superior jerárquico u órgano análogo que corresponda de conformidad con su legislación cuando la competencia sea del orden local y al Tribunal Colegiado de Circuito de corresponda, cuando se trate de competencia federal.

Artículo 709-B.- La recusación solo podrá admitirse hasta antes de la calificación sobre la admisibilidad de las pruebas en la audiencia preliminar, o hasta antes del cierre de la instrucción cuando:

I. Cambie el personal del Tribunal, y

II. Ocurra un hecho superveniente que funde la causa.

Artículo 709-C.- No se admitirá recusación:

I. Al cumplimentar exhortos, ejecuciones y demás diligencias cuya práctica se encomiende por otros Tribunales;

II. En los procedimientos a los que se refieren los artículos 982 al 991;

III. En los demás en que no se asuma jurisdicción ni impliquen conocimiento de causa, y

IV. En contra de los magistrados y jueces que conozcan de una recusación.

Artículo 709-D.- Se desechará de plano toda recusación cuando:

I. Sea extemporánea, y

II. II. No se funde en alguna de las causas a que se refiere el artículo 707 Bis de esta Ley, o anteriormente se haya declarado improcedente.

Artículo 709-E.- La recusación se resolverá sin citación a la parte contraria y se tramitará en forma de incidente.

Artículo 709-F.- En tanto se califica la recusación, se continuará con el procedimiento. Si se declara procedente, será nulo todo lo actuado a partir de la fecha en que se interpuso.

Artículo 709-G.- En la recusación son admisibles todos los medios de prueba establecidos por este Título y además la confesión del funcionario recusado.

Artículo 709-H.- La resolución será comunicada al recusado.

Si la recusación se declara procedente, terminará su intervención en el asunto de que se trate y remitirá los autos al Tribunal que corresponda.

Artículo 709-I.- Cuando se declare improcedente, se impondrá al recusante una multa a favor del Fondo de Apoyo a la Administración de Justicia del Poder Judicial que corresponda, la cual no será inferior a 100 ni mayor a 500 Unidades de Medida y Actualización.

Artículo 709-J.- Una vez interpuesta la recusación, la parte recusante no podrá alzarla en ningún tiempo, ni variar la causa.

Artículo 710.- Cuando alguna de las partes conozca que el representante del Gobierno, de los patrones o de los trabajadores ante la Junta o el Auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la fracción I del artículo anterior, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitará conforme al procedimiento señalado en la Fracción III del citado precepto. Si se comprueba el impedimento se le substituirá en la siguiente forma: **a)** El Presidente de la Junta por el Secretario General de mayor antigüedad; **b)** El Presidente de la Junta Especial por el Auxiliar de la propia Junta, y éste por el Secretario; **c)** El Presidente de la Junta Permanente de Conciliación por el Secretario de la misma; y **d)** Los representantes de los trabajadores y de los patrones por sus respectivos suplentes. Independientemente de la sustitución, el funcionario impedido será sancionado, en los términos previstos en la fracción IV del artículo 709 de esta Ley. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 710.- Se deroga.**

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

Artículo reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012

CAPITULO V

De la Actuación de las Juntas *Capítulo reubicado y denominación reformada DOF 04-01-1980*	**De la Actuación de los Tribunales**
Artículo 712.- Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, deberá precisar cuando menos en su escrito inicial de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.	**Artículo 712.- Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social en donde labora o laboró, deberá precisar por lo menos en su escrito de demanda el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.**
La sola presentación de la demanda en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del	**La sola presentación de la demanda o de la instancia conciliatoria, en los términos del párrafo anterior interrumpe la prescripción respecto de quien resulte ser el patrón del trabajador.**

trabajador.[240] *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	
	Si el demandado ya no tiene su domicilio donde se prestaron los servicios, el trabajador lo hará del conocimiento del Tribunal, para que ésta gire oficios a las dependencias que considere pertinente, para localizar el nuevo domicilio del demandado. El Tribunal deberá ordenar el desahogo de cualquier diligencia, entre las cuales podrá girar oficios a instituciones que cuenten con registro oficial de personas a fin de que se obtenga el nombre del demandado y su localización. Una vez obtenida la información necesaria, se realizará el emplazamiento.
	De no obtener la información que permita al Tribunal conocer el domicilio del demandado, se procederá a la notificación por edictos y en el sitio de Internet que para tal efecto establezca el Poder Judicial federal o local cuando se trate de personas cuyo domicilio se ignora, previo informe de una institución que cuente con registro oficial de personas. En este caso, el procedimiento seguirá su curso y se tendrá por perdido el derecho que debió ejercerse, sin perjuicio de que antes de la audiencia preliminar pueda la parte demandada ofrecer pruebas en contra para demostrar que el actor no era trabajador o patrón; que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados por la parte actora.
	En este caso, los edictos se publicarán por dos veces, con un lapso de tres días entre uno y otro, haciéndose saber que debe de presentarse el citado, dentro de un término que no será inferior a quince días ni excederá de sesenta días. Asimismo, se publicarán en el medio oficial de difusión del Tribunal, incluyendo su portal de Internet.

Artículo 712 Bis.- Los Tribunales tendrán una unidad receptora que proporcionará servicio durante los días señalados en el artículo 715 de esta Ley, y remitirán los escritos que reciba al Tribunal que corresponda, a más tardar al día siguiente.

Tratándose del procedimiento especial de huelga, la unidad receptora proporcionará dicho servicio todos los días del año.

Artículo 712 Ter.- En la integración de los expedientes, los Tribunales garantizarán su fidelidad, integridad, reproducción, conservación y resguardo.

Artículo 713.- En las audiencias que se celebren se requerirá de la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, salvo

disposición en contrario de la Ley.

Fe de erratas al artículo DOF 05-06-1970. Reformado DOF 04-01-1980

Artículo 714.- Las actuaciones de las Juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que esta Ley no disponga otra cosa. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 714.- Las actuaciones de los Tribunales, del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y de los Centros de Conciliación Locales deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad, siempre que esta Ley no disponga otra cosa.**
Artículo 715.- Son días hábiles todos los del año con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquéllos en que la Junta suspenda sus labores. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 715.- Son días hábiles todos los del año con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquéllos en que las autoridades laborales señaladas en el artículo anterior suspendan sus labores.**

Artículo 716.- Son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, salvo el procedimiento de huelga, en el que todos los días y horas son hábiles.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 717.- Los Presidentes de las Juntas, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares, pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente cual es ésta, así como las diligencias que hayan de practicarse. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 717.- Los Tribunales, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación Locales pueden habilitar los días y horas inhábiles para que se practiquen diligencias, cuando haya causa justificada, expresando concreta y claramente cuál es ésta, así como las diligencias que hayan de practicarse.**

Artículo 718.- La audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderla y sin necesidad de habilitación expresa. En caso de que se suspenda deberá continuarse el siguiente día hábil; la Junta hará constar en autos la razón de la suspensión. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 718.- La audiencia o diligencia que se inicie en día y hora hábil podrá continuarse hasta su terminación, sin suspenderse y sin necesidad de habilitación expresa. En caso de que se suspenda deberá continuarse el siguiente día hábil; el Tribunal hará constar en autos la razón de la suspensión**

Artículo 719.- Cuando en la fecha señalada no se llevare a cabo la práctica de alguna diligencia, la Junta hará constar en autos la razón por la cual no se practicó y señalará en el mismo acuerdo, el día y	**Artículo 719.- Cuando en la fecha señalada no se llevare a cabo la práctica de alguna diligencia, el Tribunal hará constar en autos la razón por la cual no se practicó y señalará en el mismo acuerdo, el día**

hora para que tenga lugar la misma. Artículo reformado DOF 04-01-1980	**y hora para que tenga lugar la misma.**

Artículo 720.- Las audiencias serán públicas. La Junta podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.[241] *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 720.- Las audiencias serán públicas. El Tribunal podrá ordenar, de oficio o a instancia de parte, que sean a puerta cerrada, cuando se puedan transgredir el derecho a la intimidad o tratándose de menores.**
	Las audiencias serán presididas íntegramente por el juez; de incumplirse esta condición las actuaciones respectivas serán nulas de pleno derecho. Al inicio de las audiencias, el secretario instructor del Tribunal hará constar oralmente en el registro la fecha, hora y lugar de realización, el nombre de los servidores públicos del Tribunal, y demás personas que intervendrán. **Las partes y los terceros que intervengan en el desarrollo de las audiencias deberán rendir previamente protesta de que se conducirán con verdad. Para tal efecto, el secretario instructor les tomará protesta, apercibiéndolos de las penas que se imponen a quienes declaran con falsedad.** **La intervención de quienes participen en ellas será en forma oral.** **El juez recibirá por sí mismo las declaraciones y presidirá todos los actos de prueba bajo su más estricta y personal responsabilidad; ordenará la práctica de las pruebas, dirigirá el debate, exigirá el cumplimiento de las formalidades que correspondan, moderará la discusión, impedirá que las alegaciones se desvíen hacia aspectos no pertinentes o inadmisibles y podrá limitar el tiempo y número de ocasiones en que intervengan los interesados con base en criterios de equidad y agilidad procesal.** **El juez determinará el inicio y la conclusión de cada una de las etapas de la audiencia, por lo que se tendrán por precluídos los derechos procesales que debieron ejercerse en cada una de ellas.** **Una vez que los testigos, peritos o partes concluyan su intervención, a petición de ellos podrán retirarse del Tribunal cuando el juez lo autorice.** **Al terminar las audiencias, se levantará acta que deberá contener, cuando menos:** **I. El lugar, la fecha y el expediente al que corresponde;**

	II. El nombre de quienes intervienen y la constancia de la inasistencia de los que debieron o pudieron estar presentes, indicándose la causa de la ausencia si se conoce; **III. Una relación sucinta del desarrollo de la audiencia, y** **IV. La firma del juez y secretario instructor.** **El secretario instructor deberá certificar el medio en donde se encuentre registrada la audiencia respectiva, identificar dicho medio con el número de expediente y tomar las medidas necesarias para evitar que pueda alterarse.** **Las partes podrán solicitar copia simple o certificada de las actas o copia en medio electrónico de los registros que obren en el procedimiento.** **La conservación y resguardo de los registros estará a cargo del Tribunal que los haya generado, los que deberán contar con el respaldo necesario, que se certificará en los términos de este artículo.** **El juez contará con las más amplias facultades disciplinarias para mantener el orden durante el debate y durante las audiencias, para lo cual podrá ejercer el poder de mando de la fuerza pública e imponer indistintamente las correcciones disciplinarias a que se refiere el artículo 729 de esta Ley.**

Artículo 721.- Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el Secretario, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios; lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo. Cuando algún integrante de la Junta omitiere firmar las actas de las diligencias en las que estuvo presente se entenderá que está conforme con ellas. De las actas de las audiencias se entregará copia autógrafa a cada una de las partes comparecientes.[242] *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 721.- Todas las actuaciones procesales serán autorizadas por el juez, excepción hecha de las diligencias encomendadas a otros funcionarios.**
	Para producir fe, las audiencias se registrarán por medios electrónicos, o cualquier otro idóneo a juicio del juez, que permita garantizar la fidelidad e integridad de la información, la conservación y reproducción de su contenido y el acceso a los mismos a quienes de acuerdo a la ley, tuvieren derecho a ella.

	La certificación de las actas que se lleven a través del Sistema Digital del Tribunal deberá realizarla el Funcionario Judicial competente.

Artículo 722.- Las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante las Juntas, las harán bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurren si declaran falsamente ante autoridad.	**Artículo 722.- Las declaraciones que rindan las partes, sus apoderados o cualquier persona ante el Tribunal, las harán bajo protesta de decir verdad y bajo apercibimiento de las penas en que incurren si declaran falsamente ante autoridad.**
Las declaraciones de peritos en derecho, serán rendidas bajo protesta de decir verdad, sin que se requiera apercibimiento alguno. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**…**

Artículo 723.- La Junta, conforme a lo establecido en esta Ley, está obligada a expedir a la parte solicitante, copia certificada de cualquier documento o constancia que obre en el expediente. También deberá certificar la copia fotostática que exhiban las partes de algún documento o constancia que aparezca en autos, previo cotejo que se haga con el original. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 723.- El Tribunal, conforme a lo establecido en esta Ley, está obligado a expedir a la parte solicitante, copia certificada de cualquier documento o constancia que obre en el expediente. También deberá certificar la copia fotostática que exhiban las partes de algún documento o constancia que aparezca en autos, previo cotejo que se haga con el original.**

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.	**Artículo 724.- El Tribunal, podrá acordar la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas en las que se incluyan los sistemas necesarios para la consulta y actuación de las partes en los procedimientos establecidos en el Título Catorce de la presente Ley.**
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 reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**…**

Artículo 725.- En caso de extravío o desaparición del expediente o de alguna constancia, el Secretario, previo informe del archivista,	**Artículo 725.- En caso de extravío o desaparición del expediente o de alguna constancia, el Secretario, previo informe del archivista, certificará la**

certificará la existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones. La Junta, de oficio o a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes; procederá a practicar las investigaciones del caso y a tramitar de inmediato la reposición de los autos, en forma incidental. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**existencia anterior y la falta posterior del expediente o de las actuaciones del Tribunal, de oficio o a petición de parte, lo hará del conocimiento de las partes; procederá a practicar las investigaciones del caso y a tramitar de inmediato la reposición de los autos, en forma incidental.**

Artículo 726.- En el caso del artículo anterior, la Junta señalará, dentro de las setenta y dos horas siguientes, día y hora para que tenga lugar una audiencia en la que las partes deberán aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder. La Junta podrá ordenar se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos, teniendo en cuenta, en su caso, lo dispuesto por el artículo 724 de esta Ley. *Artículo reformado DOF 02-07-1976, 04-01-1980*	**Artículo 726.- En el caso del artículo anterior, el Tribunal señalará dentro de las setenta y dos horas siguientes, día y hora para que tenga lugar una audiencia en la que las partes deberán aportar todos los elementos, constancias y copias que obren en su poder. El Tribunal podrá ordenar se practiquen aquellas actuaciones y diligencias necesarias para reponer los autos, teniendo en cuenta, en su caso, lo dispuesto por el artículo 724 de esta Ley.**
	El Tribunal deberá proporcionar las videograbaciones con que cuente y las actas que existan en el Sistema Digital del Tribunal, a fin de llevar a cabo la reposición de los autos.

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 reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Artículo 727.- El Tribunal, de oficio, hará la denuncia correspondiente ante el Ministerio Público competente de la desaparición del expediente o actuación, acompañando copia de las actas y demás diligencias practicadas con dicho motivo.**

Artículo 728.- Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares, podrán imponer correcciones disciplinarias, para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos.	**Artículo 728.- Los Jueces a cargo de los Tribunales, así como los titulares y los conciliadores de los Centros de Conciliación y del Organismo Descentralizado encargado de la conciliación en materia Federal y el Registro de todos los Contratos Colectivos y las Organizaciones Sindicales, podrán imponer correcciones disciplinarias, para mantener el buen orden en el desarrollo de las audiencias o diligencias, y exigir que se les guarde el respeto y la consideración debidos.**

Artículo reformado DOF 04-01-1980	

Artículo 729. Las correcciones disciplinarias que pueden imponerse son: *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 729.- …**
I. Amonestación;	**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[243] *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**II. Multa, que no podrá exceder de 100 veces la Unidad de Medida y Actualización en el momento en que se cometa la falta. Tratándose de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario en un día. Para los efectos de este artículo, no se considera trabajadores a los apoderados, y**
III. Expulsión del local de la Junta; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**III. Expulsión del local del Tribunal; la persona que se resista a cumplir la orden, será desalojada del local con el auxilio de la fuerza pública.**

Artículo 730.- Cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria, puedan constituir la comisión de un delito, la Junta levantará un acta circunstanciada y la turnará al Ministerio Público, para los efectos conducentes. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 730.- Cuando los hechos que motiven la imposición de una corrección disciplinaria, puedan constituir la comisión de un delito, el Tribunal levantará un acta circunstanciada y la turnará al Ministerio Público, para los efectos conducentes.**

Artículo 731.- El Presidente de la Junta, los de las Juntas Especiales y los Auxiliares podrán emplear conjunta e indistintamente, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.	**Artículo 731.- El juez podrá emplear, cualquiera de los medios de apremio necesarios, para que las personas concurran a las audiencias en las que su presencia es indispensable o para asegurar el cumplimiento de sus resoluciones.**
Los medios de apremio que pueden emplearse son:	**…**
I. Multa, que no podrá exceder de 100 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el tiempo en que se	**I. Multa, que no podrá exceder de 200 veces la Unidad de Medida y Actualización en el momento en que se cometió el desacato. Tratándose de trabajadores, la**

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;[244] *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario de un día. Para los efectos de este artículo, no se considerará trabajadores a los apoderados ni a los funcionarios públicos que incumplan o sean omisos con un requerimiento u orden judicial.**
II. Presentación de la persona con auxilio de la fuerza pública; y **III.** Arresto hasta por treinta y seis horas. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**II. y III. …**

Artículo 732.- Las correcciones disciplinarias y medios de apremio se impondrán de plano, sin substanciación alguna, y deberán estar fundadas y motivadas. Podrán ser impugnadas en los términos señalados en esta Ley.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

CAPITULO VI
De los Términos Procesales

Capítulo reubicado y denominación reformada DOF 04-01-1980

Artículo 733.- Los términos comenzarán a correr el día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contará en ellos el día del vencimiento.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

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 reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Artículo 734.- En los términos no se computarán los días en que el Tribunal deje de actuar conforme al calendario de labores aprobado por el Pleno, así como cuando por caso fortuito o de fuerza mayor no puedan llevarse a cabo actuaciones. Los avisos de suspensión de labores se publicarán en el boletín laboral o en los estrados, en su caso.**

Artículo 735.- Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tengan fijado un término, éste será el de tres días

hábiles.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 736.- Para computar los términos, los meses se regularán por el de treinta días naturales; y los días hábiles se consideraran de veinticuatro horas naturales, contados de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo disposición contraria en esta Ley.

Artículo reformado DOF 04-01-1980. Fe de erratas DOF 30-01-1980

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 reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Artículo 737.- Cuando el domicilio de la persona demandada o parte en el procedimiento de conciliación se encuentre fuera del lugar de residencia del Tribunal, o del Centro de Conciliación, éstos ampliarán el término de que se trate en función de la distancia, a razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de transporte y las vías generales de comunicación existentes.**

Artículo 738.- Transcurridos los términos fijados a las partes, se tendrá por perdido su derecho que debieron ejercitar, sin necesidad de acusar rebeldía.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

CAPITULO VII
De las Notificaciones

Capítulo reubicado y denominación reformada DOF 04-01-1980

Artículo 739.- Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones, si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley.	**Artículo 739.- Las partes, en su primera comparecencia o escrito, deberán señalar domicilio para oír y recibir notificaciones dentro del lugar de residencia del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, o del Centro de Conciliación Local o bien del Tribunal al que acudan; si no lo hacen, las notificaciones personales se harán por boletín o por estrados, según el caso, en los términos previstos en esta Ley.**

Asimismo, deberán señalar el domicilio del demandado para recibir notificaciones, o el último lugar donde el trabajador prestó sus servicios. La notificación es personal y se diligenciará conforme a lo dispuesto en el artículo 743. *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**Asimismo, deberán señalar el domicilio del demandado para recibir notificaciones, o el último lugar donde el trabajador prestó sus servicios. La notificación es personal y se diligenciará conforme a lo dispuesto en el artículo 743 de esta Ley.**
La persona que comparezca como tercero interesado en un juicio, deberá señalar domicilio 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. *Párrafo adicionado DOF 30-11-2012*	**La persona que comparezca como tercero interesado en un juicio, deberá señalar domicilio físico dentro del lugar de residencia del Tribunal para recibir notificaciones; si no lo hace, se estará a lo dispuesto en la parte final del primer párrafo de este artículo. Asimismo, se le asignará un buzón electrónico conforme a lo previsto en este artículo.**
	La Autoridad Conciliadora o el Tribunal contará con una plataforma digital para realizar notificaciones por vía electrónica. Para tal efecto, asignará un buzón electrónico a las partes; las que acudan a la audiencia de conciliación y las que fueron notificadas del emplazamiento a juicio, tendrán la opción de señalar que las posteriores notificaciones se realicen vía electrónica en dicho buzón. En este caso, independientemente de las notificaciones que el Tribunal deba realizar por estrados o boletín, todas las notificaciones, aún las personales posteriores en el procedimiento de conciliación o jurisdiccional se realizarán al buzón electrónico asignado, debiendo recabarse el acuse de recibo electrónico respectivo.
	Cuando se trate del emplazamiento a juicio y de la primera notificación para la audiencia de conciliación prejudicial, las notificaciones deberán ser personales.
En caso de que las partes señalen terceros interesados, deberán indicar en su promoción inicial el	**…**

domicilio de éstos para recibir notificaciones. *Párrafo adicionado DOF 30-11-2012* *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	
	Tratándose de conflictos colectivos, la Autoridad Conciliadora o el Tribunal efectuará las notificaciones personales a los sindicatos y los patrones en los domicilios que respectivamente hayan señalado en el contrato colectivo de trabajo, el cual será considerado para oír y recibir notificaciones, salvo que se haya designado otro distinto.

Artículo 739 Bis.- Las resoluciones que se dicten en los juicios laborales deben notificarse a más tardar dentro del tercer día hábil siguiente. La razón que corresponda se asentará inmediatamente después de dicha resolución. **Las partes y el tercero interesado podrán autorizar a cualquier persona con capacidad legal para oír y recibir notificaciones aún las de carácter personal e imponerse de los autos.** **Cuando las partes y el tercero interesado cuenten con Firma Electrónica y pretendan que los autorizados en términos del párrafo anterior, utilicen o hagan uso de ésta en su representación, deberán comunicarlo a la Autoridad Conciliadora y al órgano jurisdiccional correspondiente, señalando las limitaciones o revocación de facultades en el uso de la misma.**
Artículo 739 Ter.- Las notificaciones en los procedimientos ante los Centros de Conciliación y en los juicios laborales se harán: **I. En forma personal, las establecidas en el artículo 742 de esta Ley;** **II. Por oficio:** **a) A las autoridades a que se refiere el artículo 742 Ter de esta Ley, salvo que se trate de la primera notificación, en cuyo caso se observará lo establecido en el artículo 742 de esta Ley, y** **b) A la autoridad que tenga el carácter de tercero interesado;** **III. Por boletín o lista impresa y electrónica, en los casos no previstos en las fracciones anteriores, y** **IV. Por buzón electrónico, a las partes que expresamente así lo soliciten, y que previamente hayan obtenido la firma electrónica.**

Artículo 740. Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la empresa en que trabaja o trabajó el trabajador, la notificación personal de la misma se sujetará al procedimiento establecido en el artículo 743 de esta Ley en lo conducente, debiendo cerciorarse el actuario de que el lugar donde efectúa la notificación es precisamente el indicado por el demandante, y la notificación se entenderá hecha al patrón, aunque al hacerla se ignore el nombre del mismo.

Artículo reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012

Artículo 741.- Las notificaciones personales se harán en el domicilio señalado en autos, hasta en tanto no se designe nueva casa o local para ello; y las que se realicen en estas condiciones, surtirán plenamente sus efectos.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

XII. En casos urgentes o cuando concurran circunstancias especiales a juicio de la Junta.

Fe de erratas al artículo DOF 30-04-1970. Reformado DOF 23-12-1974, 04-01-1980

Artículo 742.- Se harán personalmente las notificaciones siguientes:[245]	**Artículo 742.- …**
I. El emplazamiento a juicio y cuando se trate del primer proveído que se dicte en el mismo;	**I. ...**
II. El auto de radicación del juicio, que dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los expedientes que les remitan otras Juntas;	**II. El auto de radicación del juicio, que dicten los Tribunales en los expedientes que les remitan los Tribunales de otra competencia;**
III. La resolución en que la Junta se declare incompetente;	**III. La resolución en que un Tribunal se declare incompetente;**
IV. El auto que recaiga al recibir la sentencia de amparo;	**IV. …**
V. La resolución que ordene la reanudación del procedimiento; cuya tramitación estuviese interrumpida o suspendida por cualquier causa legal;	**V. …**
VI. El auto que cite a absolver posiciones;	**VI. El auto que cite a absolver posiciones o responder un interrogatorio, siempre y cuando por causa justificada el absolvente o testigo, a criterio del juez no pueda ser presentado a la audiencia de juicio por las partes;**

VII. La resolución que deban conocer los terceros extraños al juicio;	**VII. …**
VIII. El laudo;	**VIII. La sentencia laboral, cuando ésta no se dicte en la audiencia de juicio;**
IX. El auto que conceda término o señale fecha para que el trabajador sea reinstalado;	**IX. …**
X. El auto por el que se ordena la reposición de actuaciones;	**X. …**
XI. En los casos a que se refieren los artículos 772 y 774 de esta Ley; y *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**XI. …**
	XII. En casos urgentes o cuando concurran circunstancias especiales a juicio del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, los Centros de Conciliación Locales o los Tribunales, y
	XIII. La primera notificación para comparecer a la audiencia obligatoria de conciliación ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o los Centros de Conciliación Locales competentes, a excepción de lo previsto en el antepenúltimo párrafo del artículo 684-E de esta Ley.

Artículo 742 Bis.- Si las partes aceptaron que las notificaciones personales posteriores al emplazamiento a juicio se lleven a cabo mediante el buzón electrónico, éstas se harán por dicho medio, sin necesidad de remitir la orden de notificación al actuario.
Artículo 742 Ter.- Tratándose de Dependencias u Organismos Públicos, las notificaciones posteriores al emplazamiento a Juicio, se hará al buzón electrónico asignado en términos del artículo 739 de esta Ley.

Artículo 743.- La primera notificación personal se hará de conformidad con las normas siguientes:	**Artículo 743.- …**
I. El actuario se cerciorará de que la persona	**I. y II. …**

que deba ser notificada, habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local, señalado en autos para hacer la notificación; **II.** Si está presente el interesado o su representante, el actuario notificará la resolución, entregando copia de la misma; si se trata de persona moral, el actuario se asegurará de que la persona con quien entiende la diligencia es representante o apoderado legal de aquélla; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	
III. Si no está presente el interesado o su representante, se le dejará citatorio para que lo espere al día siguiente, a	**III. Si no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona mayor de edad que se encuentre en la casa o local; el actuario asentará el nombre de la persona con la que se entiende la diligencia y especificará si la persona habita en el domicilio y la relación que ésta tiene con la persona que deba ser notificada y en su caso su puesto de trabajo;**

una hora determinada;	
IV. Si no obstante el citatorio, no está presente el interesado o su representante, la notificación se hará a cualquier persona mayor de edad que se encuentre en la casa o local; y si estuvieren estos cerrados, se fijará una copia de la resolución en la puerta de entrada;[246] *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**IV. Se deroga.**
V. Si en la casa o local designado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia, a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una	**V. Si en la casa o local señalado para hacer la notificación se negare el interesado, su representante o la persona con quien se entienda la diligencia a recibir la notificación, ésta se hará por instructivo que se fijará en la puerta de la misma, adjuntando una copia de la resolución, asentando en su razón los medios de convicción de que la persona que deba ser notificada indudablemente habita, trabaja o tiene su domicilio en la casa o local señalado en autos para hacer la notificación, y**

copia de la resolución; y	
VI. En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se cerciorará de que el local designado en autos, es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.	**VI. En el caso del artículo 712 de esta Ley, el actuario se constituirá acompañado del trabajador y se cerciorará de que el local designado en autos es aquel en que se prestan o se prestaron los servicios.**
En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye.[247] Fe de erratas al artículo DOF 05-06-1970. Reformado DOF 04-01-1980	**En todos los casos a que se refiere este artículo, el actuario asentará razón en autos, señalando con claridad los elementos de convicción en que se apoye, asentando las características exteriores de la casa, inmueble, local, o espacio físico en el que se realice la diligencia de notificación, y los medios por los que se cerciore de ser el domicilio buscado. En caso de no encontrarse la persona buscada asentará el nombre y apellidos de quien recibe la cédula de notificación y la relación que guarda con ésta o en su caso el puesto de trabajo que desempeña; si se rehúsa a dar su nombre o señalar la relación que tiene con la persona buscada, señalará la media filiación. En cualquier caso, los medios de convicción deben evidenciar que el domicilio corresponde al señalado para realizar la notificación y que la persona buscada habita, labora o tiene su domicilio en la casa o local en que se constituye. El actuario podrá anexar fotografías o cualquier otro documento físico o electrónico para robustecer los elementos de convicción de la constancia o razón que al efecto levante.**
	Los Tribunales y los Centros de Conciliación establecerán un sistema de registro voluntario para que las empresas, patrones o personas físicas empleadoras, cuenten con un buzón electrónico al que dichas autoridades deberán comunicarles la existencia de algún procedimiento cuyo emplazamiento no pudo efectuarse. En ningún caso, el aviso que se realice sustituirá las notificaciones procesales; no obstante, deberá constar tal circunstancia en la razón del actuario. Asimismo, llevarán a cabo los acuerdos de colaboración conducentes con organismos públicos, con el fin de facilitar la localización del domicilio de las partes.
	Tratándose de la primera notificación al trabajador en la instancia prejudicial, se estará a lo dispuesto por el artículo 684 C de esta Ley.

Artículo 744.- Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al local de la Junta o en el domicilio que hubiese designado y si no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el Actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.	**Artículo 744.- Las ulteriores notificaciones personales se harán al interesado o persona autorizada para ello, el mismo día en que se dicte la resolución si concurre al Tribunal o mediante el Sistema Digital o Plataforma Electrónica al buzón electrónico que se haya asignado a las partes. En caso de que la notificación se realice por el actuario, si la parte o persona a notificar no se hallare presente, se le dejará una copia de la resolución autorizada por el actuario; si la casa o local está cerrado, se fijará la copia en la puerta de entrada o en el lugar de trabajo.**
El actuario asentará razón en autos. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**El actuario asentará razón en autos y en su caso fotos del lugar y la cédula que fije.**
	Las resoluciones judiciales pronunciadas en las audiencias se tendrán por notificadas en ese mismo acto, sin necesidad de formalidad alguna a quienes estén presentes o debieron haber estado.

Artículo 744 Bis.- Las notificaciones por oficio se harán conforme a las reglas siguientes:

I. Si el domicilio de la oficina principal de la autoridad se encuentra en el lugar del juicio, el funcionario designado hará la entrega, recabando la constancia de recibo correspondiente.

Si la autoridad se niega a recibir el oficio, el actuario hará del conocimiento del encargado de la oficina correspondiente que no obstante esta circunstancia, se tendrá por hecha la notificación. Si a pesar de esto subsiste la negativa, asentará la razón en autos y se tendrá por hecha, y

II. Si el domicilio de la autoridad se encuentra fuera del lugar del juicio, se enviará el oficio por exhorto a través de la plataforma electrónica para que la autoridad exhortada realice la notificación al día siguiente de su recepción.

Cuando el domicilio se encuentre fuera de la circunscripción territorial del órgano jurisdiccional que conozca del juicio, pero en zona conurbada, podrá ordenarse que la notificación se haga por medio del actuario.

Artículo 745.- El Pleno de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar la publicación de un boletín que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 745.- El Tribunal Federal y los Tribunales Locales, deberán acordar la publicación de un boletín impreso y electrónico que contenga la lista de las notificaciones que no sean personales.**

Artículo 745 Bis.- Las notificaciones por boletín o lista se fijarán y publicarán en el local del órgano jurisdiccional, en lugar visible y de fácil acceso, así como en el portal de Internet del Poder Judicial de la Federación y de los Poderes Judiciales de las Entidades Federativas; en estos casos los portales de Internet deberán tener la opción de consulta por órgano jurisdiccional y número de juicio

	o expediente. La fijación y publicación de esta lista se realizará a primera hora hábil del día siguiente al de la fecha de la resolución que la ordena y contendrá: **I. El número del juicio de que se trate;** **II. El nombre de las partes;** **III. La síntesis de la resolución que se notifica.** **El actuario o el funcionario habilitado para tal efecto asentará en el expediente la razón respectiva.**

	Artículo 745 Ter.- Las notificaciones por vía electrónica se sujetarán a las reglas siguientes: **I. Las partes o terceros interesados están obligados a ingresar al buzón electrónico asignado todos los días y obtener la constancia a que se refiere la fracción IV del artículo 747 de esta Ley, en un plazo máximo de dos días a partir de que el órgano jurisdiccional la hubiere enviado.** **De no ingresar dentro de los plazos señalados al sistema electrónico establecido para tal efecto, el Tribunal tendrá por hecha la notificación. Cuando éste lo estime conveniente por la naturaleza o trascendencia del acto, podrá ordenar que la notificación a realizar se haga por conducto del actuario, quien hará constar en el expediente cualquiera de las situaciones anteriores, y** **II. Cuando por caso fortuito, fuerza mayor o por fallas técnicas se interrumpa el sistema, haciendo imposible el envío de notificaciones dentro de los plazos establecidos en esta Ley, las partes deberán dar aviso de inmediato por cualquier otra vía al Tribunal, el cual comunicará tal circunstancia a la unidad administrativa encargada de operar el sistema. En tanto dure dicha situación, se suspenderán, por ese mismo lapso los plazos correspondientes.** **Una vez que se haya restablecido el sistema, la unidad administrativa encargada de operar el sistema enviará un reporte al o los órganos jurisdiccionales correspondientes en el que deberá señalar la causa y el tiempo de la interrupción del sistema, para efectos del cómputo correspondiente.** **El Tribunal deberá notificar a las partes sobre la interrupción del sistema, haciéndoles saber el tiempo de interrupción, desde su inicio hasta su restablecimiento, así como el momento en que reinicie el cómputo de los plazos correspondientes.** **En todos los casos la notificación o constancia respectiva se agregará a los autos.**

Artículo 746.- Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el Boletín Laboral, salvo que sean personales. Cuando la Junta no publique boletín, estas notificaciones se harán en los estrados de la Junta.	**Artículo 746.- Surtirán sus efectos las notificaciones que se hagan a las partes en el Boletín Judicial, y buzón electrónico salvo que sean personales. El Tribunal competente publicará también dichas notificaciones en los estrados de la autoridad.**
El Secretario hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del local de la Junta, un ejemplar del Boletín Laboral o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando unos y otras, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre	**El Secretario responsable o en su caso el funcionario que al efecto se designe hará constar en autos la fecha de la publicación respectiva y fijará diariamente en lugar visible del local del Tribunal, un ejemplar del Boletín Laboral o, en su caso, las listas de las notificaciones por estrados; coleccionando unos y otras, para resolver cualquier cuestión que se suscite sobre la omisión de**

la omisión de alguna publicación.	**alguna publicación.**
Las listas de notificaciones deberán ser autorizadas y selladas en su fecha por el Secretario. La publicación de las notificaciones contendrá la fecha, el número del expediente y los nombres de las partes en los juicios de que se trate. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**…**

Artículo 747.- Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:	**Artículo 747.- Las notificaciones surtirán sus efectos de la manera siguiente:**
I. Las personales: el día y hora en que se practiquen, contándose de momento a momento, cualquiera que sea la hora en que se haya hecho la notificación, salvo disposición en contrario en la Ley; y	**I. …**
II. Las demás; al día siguiente al de su publicación en el Boletín o en los estrados de la Junta. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**II. Las demás; al día siguiente al de su publicación en el Boletín, o en la lista que se publique en los estrados del Tribunal;**
	III. En dos días las que se realicen al buzón electrónico, y
	IV. Las realizadas por vía electrónica, se harán al buzón electrónico asignado a cada una de las partes, cuando se genere la constancia de la consulta realizada, la cual, por una parte, el órgano jurisdiccional digitalizará para el expediente electrónico y, por otra, hará una impresión que agregará al expediente impreso correspondiente como constancia de notificación.
	Se entiende generada la constancia cuando el sistema electrónico del Poder Judicial de la Federación y los Poderes Judiciales locales, produzca el aviso de la hora en que se recupere la determinación judicial correspondiente, contenida en el archivo electrónico.

Artículo 748.- Las notificaciones deberán hacerse en horas hábiles con una anticipación de veinticuatro horas, por lo menos, del día y hora en que deba

efectuarse la diligencia, salvo disposición en contrario de la Ley.

Artículo reformado DOF 02-07-1976, 04-01-1980

Artículo 749.- Las notificaciones hechas al apoderado o a las personas expresamente autorizadas legalmente por las partes, acreditadas ante la Junta, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 749.- Las notificaciones hechas al apoderado o a las personas expresamente autorizadas legalmente por las partes, acreditadas ante el Tribunal, surtirán los mismos efectos que si se hubiesen hecho a ellas.**

Artículo 750.- Las notificaciones, citaciones o emplazamientos deberán realizarse dentro de los cinco días siguientes a su fecha, salvo cuando expresamente en la resolución o en la Ley exista disposición en contrario.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 751.- La cédula de notificación deberá contener, por lo menos:

I. Lugar, día y hora en que se practique la notificación;

II. El número de expediente;

III. El nombre de las partes;

IV. El nombre y domicilio de la persona o personas que deban ser notificadas; y

V. Copia autorizada de la resolución que se anexará a la cédula.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 752.- Son nulas las notificaciones que no se practiquen de conformidad a lo dispuesto en este Capítulo.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

CAPITULO VIII
De los Exhortos y Despachos

Capítulo reubicado y denominación reformada DOF 04-01-1980

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	**Artículo 753.- Las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia del Tribunal o de la Autoridad Conciliadora que conozca del juicio o del procedimiento conciliatorio, según sea el caso, deberán**

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 reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**encomendarse por medio de exhorto al Tribunal o a la Autoridad Conciliadora, del domicilio en que deban practicarse según corresponda; y, de no haberlas en dicho lugar, a la autoridad más próxima al lugar que corresponda dentro de la República Mexicana.**
	El envío, recepción y devolución de los exhortos excepto en el caso de desahogo de prueba testimonial, se realizará vía plataforma electrónica en la que deben estar enlazadas todas las autoridades de justicia laboral ya sean el Tribunal o a la Autoridad Conciliadora del orden federal y local.

Artículo 754.- Las diligencias que se practiquen en el extranjero, únicamente se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de su contestación.

En el caso a que se refiere el párrafo anterior, se librará el despacho correspondiente, tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 755.- A falta de tratados o convenios, deberá estarse a las siguientes reglas:

I. Los despachos serán remitidos por vía diplomática, al lugar de residencia de la autoridad correspondiente, debiendo ser legalizadas las firmas de las autoridades que los expidan; y

II. No será necesaria la legalización de firmas, si las leyes o prácticas del país a donde se libre el despacho, no establecen ese requisito.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 756.- En los exhortos que deban ser diligenciados dentro de la República Mexicana, no se requiere la legalización de firmas de la autoridad que los expida.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 757.- La Junta deberá expedir los	**Artículo 757.- El Tribunal deberá expedir los**

exhortos y despachos, al día siguiente de aquél en que surta sus efectos la resolución que los ordene. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**exhortos y despachos, al día siguiente de aquél en que surta sus efectos la resolución que los ordene.**

Artículo 758.- Los exhortos y despachos que reciban las autoridades a que se refiere el artículo 753, se proveerán dentro de las setenta y dos horas siguientes a su recepción y se deberán diligenciar dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que por la naturaleza de lo que haya de practicarse, exija necesariamente mayor tiempo; en este caso, la autoridad requerida fijará el que crea conveniente sin que el término fijado pueda exceder de quince días. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 758.- Los exhortos y despachos que reciban los Tribunales a que se refiere el artículo 753, se proveerán y deberán diligenciar dentro de los cinco días siguientes, salvo en los casos en que por la naturaleza de lo que haya de practicarse, exija necesariamente mayor tiempo; en este caso, la autoridad requerida fijará el que crea conveniente sin que el termino fijado pueda exceder de quince días.**

Artículo 759.- Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se recordará de oficio o a instancia de parte, a la autoridad exhortada; si a pesar del recordatorio continúa la demora, la autoridad exhortante lo pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 759.- Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se recordará de oficio o a instancia de parte, a la autoridad exhortada; si a pesar del recordatorio continúa la demora, la autoridad exhortante lo pondrá en conocimiento del Consejo de la Judicatura que corresponda al ámbito de actuación del exhortado, y se considerará como un acto notoriamente improcedente de dilación por parte de la autoridad exhortada, en los términos del artículo 48 Bis de esta Ley.**

Artículo 760.- La Junta a solicitud de parte, podrá entregar el exhorto y sus anexos al oferente previa razón que deje en autos, quien bajo su más estricta responsabilidad lo entregará a la autoridad exhortada para su diligenciamiento.	**Artículo 760.- El Tribunal a solicitud de parte, podrá entregar el exhorto y sus anexos al oferente previa razón que deje en autos, quien bajo su más estricta responsabilidad lo entregará a la autoridad exhortada para su diligenciamiento.**
El oferente devolverá el exhorto diligenciado bajo su más estricta responsabilidad a la exhortante. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**…**

CAPITULO IX
De los Incidentes

Capítulo reubicado y denominación reformada DOF 04-01-1980

Artículo 761.- Los incidentes se tramitarán dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en esta Ley.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 762.- Se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones.[248] [249]

I. Nulidad;

II. Competencia;

III. Personalidad;

IV. Acumulación; y

V. Excusas.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

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.	**Artículo 763.- …**
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.	**…**
	Lo establecido en los párrafos anteriores no aplica en lo que se refiere al juicio individual ordinario previsto en el capítulo XVII del presente Título.
	Al promoverse un incidente, se señalarán los motivos de este y acompañarse las pruebas en que lo funde; de no cumplir con dichos requisitos, el Tribunal lo desechará de plano.
Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley se resolverán de plano oyendo a las partes. *Artículo reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**…**

Artículo 763 Bis.- En lo que se refiere a los incidentes que se promuevan en el Juicio Individual Ordinario, los incidentes se sustanciarán y resolverán en la audiencia preliminar oyendo a las partes, sin suspensión del procedimiento, a excepción del incidente de nulidad, el que deberá promoverse dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento del acto irregular, hasta antes que se dicte sentencia. En este caso, el juez señalará día y hora para la celebración de la audiencia incidental que se realizará dentro de las veinticuatro horas siguientes, en la cual se podrán ofrecer y desahogar pruebas documentales, instrumentales y presuncionales para que de inmediato se resuelva el incidente, continuándose el procedimiento. **A quien promueva un incidente notoriamente improcedente, se le impondrá una multa de hasta 100 veces la Unidad de Medida y Actualización.**

Artículo 764.- Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que se promueva será desechado de plano.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 765. (Se deroga).[250]

Artículo reformado DOF 04-01-1980. Derogado DOF 30-11-2012

CAPITULO X
De la Acumulación

Capítulo reubicado y denominación reformada DOF 04-01-1980

Artículo 766.- En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:	**Artículo 766.- En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante los Tribunales, procede la acumulación de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:**
I. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones; **II.** Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo; **III.** Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y	**I. a IV. …**

IV. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	

Artículo 767.- Si se declara procedente la acumulación, el juicio o juicios más recientes, se acumularán al más antiguo.

Fe de erratas al artículo DOF 05-06-1970. Reformado DOF 04-01-1980

Artículo 768.- Las demandas presentadas en relación con las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción. Si cualquiera de estas acciones se ejercita conjuntamente con otras derivadas de la misma relación de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 699.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 769.- La acumulación declarada procedente, produce los siguientes efectos:	**Artículo 769.- …**
I. En el caso de la fracción I, del artículo 766, no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio más antiguo; y	**I. …**
II. En los casos previstos por las fracciones II, III y IV del artículo 766, los conflictos se resolverán por la misma Junta en una sola resolución. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**II. En los casos previstos por las fracciones II, III y IV del artículo 766, los conflictos se resolverán por el mismo Tribunal en una sola resolución.**

Artículo 770.- Para la tramitación y resolución de la acumulación, se observarán las normas contenidas en los artículos 761 al 765.	**Artículo 770.- …**
Será competente para conocer de la acumulación la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido; observándose en lo conducente, lo dispuesto en el Capítulo III de este Título. *Artículo reformado DOF 02-07-1976, 04-01-1980*	**Será competente para conocer de la acumulación el Tribunal que hubiere prevenido; observándose en lo conducente, lo dispuesto en el capítulo III de este Título.**

CAPITULO XI
De la Continuación del Proceso y de la Caducidad

Capítulo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 771.- Los Presidentes de las Juntas y los Auxiliares cuidarán, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante ellos se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar laudo, salvo disposición en contrario.	**Artículo 771.- El Tribunal cuidará, bajo su más estricta responsabilidad, que los juicios que ante él se tramiten no queden inactivos, proveyendo lo que conforme a la Ley corresponda hasta dictar sentencia, salvo disposición en contrario.**
En caso de no cumplir lo anterior, se harán acreedores a las sanciones que establezcan las Leyes de responsabilidades administrativas de los servidores públicos. *Párrafo adicionado DOF 30-11-2012* *Artículo reformado DOF 02-07-1976, 04-01-1980*	**…**

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.	**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 Tribunal 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.[251] *Artículo reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Si el trabajador está patrocinado por un Procurador del Trabajo, el Tribunal notificará el acuerdo de que se trata al trabajador y a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, para los efectos correspondientes. Si no estuviera patrocinado por la Procuraduría, se le hará saber a ésta el acuerdo, para el efecto de que intervenga ante el trabajador y le precise las consecuencias legales de la falta de promoción, así como para que le brinde asesoría legal en caso de que el trabajador se la requiera.**

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.	**Artículo 773.- El Tribunal, a petición de parte, tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de cuatro meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento y se haya cumplido lo dispuesto en el artículo anterior. No se considerará que dicho término opera si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes a que se refiere este artículo, o la práctica de alguna diligencia, o se encuentre pendiente de acordarse la devolución de un exhorto o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado a diversa autoridad dentro del procedimiento.**
Para los efectos del párrafo anterior, 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.[252] *Artículo reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Para los efectos del párrafo anterior, el Tribunal 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.- En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, la Junta hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 774.- En caso de muerte del trabajador, mientras tanto comparecen a juicio sus beneficiarios, el Tribunal hará la solicitud al Procurador de la Defensa del Trabajo, en los términos y para los efectos a que se refiere el artículo 772 de esta Ley.**

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.[253]

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 775.- El Procurador Auxiliar tendrá las facultades y responsabilidades de un mandatario; deberá presentar las promociones necesarias para la continuación del procedimiento, hasta su total terminación.

Reunidos los requisitos a que se refieren los artículos que anteceden, cesará la representación del procurador auxiliar en el juicio en que intervino.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

CAPITULO XII
De las Pruebas

Capítulo adicionado DOF 04-01-1980

Sección Primera
Reglas Generales

Sección adicionada DOF 04-01-1980

Artículo 776.- Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:[254]	**Artículo 776.- …**
I. Confesional; **II.** Documental; **III.** Testimonial; **IV.** Pericial; **V.** Inspección; **VI.** Presuncional; **VII.** Instrumental de actuaciones; y **VIII.** Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia. *Fracción reformada DOF 30-11-2012* *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**I. a VIII. …**
	IX. Las Constancias de notificación hechas a

	través del Buzón Electrónico, y
	X. Los recibos de nómina con sello digital.[255]

Artículo 777.- Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes.[256]

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 778.- Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos. *Artículo reformado DOF 04-01-1980. Fe de erratas DOF 30-01-1980*	**Artículo 778.- Las pruebas deberán ofrecerse conforme a lo previsto para cada uno de los procedimientos regulados por esta Ley.**
	Las pruebas que se refieran a hechos supervenientes, podrán ofrecerse hasta antes de emitir sentencia, dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento de los mismos. El Tribunal deberá dar vista con dichas pruebas a las demás partes para que manifiesten lo que a su derecho e interés convenga y en su caso formulen las objeciones correspondientes; de ser necesario, se señalará día y hora para su desahogo en audiencia.

Artículo 779.- La Junta desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 779.- El Tribunal desechará aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.**

Artículo 780.- Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 781.- Las partes podrán interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes, y examinar los documentos y objetos que se exhiban.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 782.- La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.[257] *Artículo reformado DOF 24-04-1972, 04-01-1980*	**Artículo 782.- El Tribunal podrá ordenar con citación de las partes, el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requerirá a las partes para que exhiban los documentos y objetos de que se trate.**
	El juez podrá interrogar libremente a las partes y a todos aquellos que intervengan en el juicio sobre los hechos y circunstancias que sean conducentes para averiguar la verdad.

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.[258] *Artículo reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**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 Juicio, hasta antes del cierre de la instrucción, cuando le sean requeridos por el Tribunal.**
	En lo que hace al juicio individual ordinario a que se refiere el capítulo XVII del Título Catorce de esta Ley, los documentos deberán aportarse en la Audiencia Preliminar o en su defecto hasta antes del cierre de la instrucción. Los Tribunales deberán tomar las medidas pertinentes para cumplir con esta disposición.

Artículo 784.- La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón	**Artículo 784.- El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de**

para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre[259]	**considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:**
I. Fecha de ingreso del trabajador;	**…**
II. Antigüedad del trabajador;	**…**
III. Faltas de asistencia del trabajador;	**…**
IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;[260]	**…**
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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**…**
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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y la causa del despido.** **La negativa lisa y llana del despido, no revierte la carga de la prueba.** **Asimismo, la negativa del despido y el ofrecimiento del empleo hecho al trabajador, no exime al patrón de probar su dicho;**[261]
VII. El contrato de trabajo;	**…**
VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;[262] *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**…**
IX. Pagos de días de descanso y obligatorios, así como del aguinaldo; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**…**
X. Disfrute y pago de las vacaciones;	**…**
XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;	**…**
XII. Monto y pago del salario;[263]	**…**

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y	**…**
XIV. Incorporación y aportaciones al Instituto Mexicano del Seguro Social; al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro. *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**…**
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. *Párrafo adicionado DOF 30-11-2012* *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**…**

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.	**Artículo 785.- Si alguna persona está imposibilitada por enfermedad u otra causa para concurrir al local del Tribunal para absolver posiciones; reconocer el contenido o firma de un documento o rendir testimonio, y lo justifica a juicio del mismo, mediante certificado médico u otra constancia fehaciente que exhiba bajo protesta de decir verdad e indicando el domicilio en el que se encuentra la persona imposibilitada, el juez dispondrá lo necesario para desahogar la prueba en la misma audiencia, ya sea en el local del Tribunal o en el domicilio en el que se encuentre dicha persona, a menos que exista imposibilidad para ello, lo que deberá justificarse plenamente; en este caso se deberá señalar nuevo día y hora para desahogar la prueba dentro de los tres días siguientes.**
	El juez podrá ordenar que el actuario judicial se traslade de inmediato a efecto de que se cerciore que la persona imposibilitada se encuentra en el domicilio proporcionado.
	De no encontrarse ésta en el domicilio se le declarará confeso o por reconocidos los documentos a que se refiere la diligencia o bien, por desierta la prueba, según sea el caso.

Los certificados médicos deberán contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado patológico que impide la comparecencia del citado. Los certificados médicos expedidos por instituciones públicas de seguridad social no requieren ser ratificados. *Artículo reformado DOF 04-01-1980.* *Fe de erratas DOF 30-01-1980.* *Reformado DOF 30-11-2012*	**…**

Sección Segunda
De la Confesional

Sección adicionada DOF 04-01-1980

Artículo 786. Cada parte podrá solicitar que se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones.	**Artículo 786.- Cada parte podrá solicitar que se cite a su contraparte para que concurra a absolver posiciones y responder preguntas.**
Tratándose de personas morales, la confesional puede desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado con facultades para absolver posiciones.	**…**
Los sindicatos u organizaciones de trabajadores o patrones absolverán posiciones por conducto de su secretario general o integrante de la representación estatutariamente autorizada o por apoderado con facultades expresas. *Artículo reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**…**

Artículo 787.- Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 787.- Las partes podrán también solicitar que se cite a absolver posiciones o responder preguntas personalmente a los directores, administradores, gerentes y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección y administración, en la empresa o establecimiento, así como a los miembros de la directiva de los sindicatos, cuando los hechos que dieron origen al conflicto les sean propios y se les hayan atribuido en la demanda o contestación, o bien que por razones de sus funciones les deban ser conocidos.**

	La presentación de los absolventes a que se refiere el párrafo anterior para el desahogo de su confesional en la audiencia de juicio, quedará a cargo del apoderado legal de la parte patronal, salvo que demuestre causa justificada que lo impida, en cuyo caso el Tribunal lo citará por conducto de actuario.
	El juez podrá desechar la confesional o interrogatorio para hechos propios del absolvente que se pretenda comparezca a juicio, cuando: **a) No se cumplan las hipótesis previstas en el primer párrafo del presente artículo;** **b) Sea sobreabundante o se trate de absolventes cuya confesión o declaración verse sobre los mismos hechos;** **c) Cuando los hechos sobre los que se pretenda que declare, resulten inverosímiles a criterio del juez, y** **d) Su comparecencia resulte innecesaria o su desahogo pueda causar una dilación indebida del juicio.**

Artículo 788.- La Junta ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 788.- El juez ordenará se cite a los absolventes personalmente o por conducto de sus apoderados, apercibiéndolos de que, si no concurren el día y hora señalados, se les tendrá por confesos de las posiciones que se les articulen.**
	El juez podrá reducir el número de personas de quienes se pida sean citados a desahogar la prueba confesional, cuando estime que sus declaraciones puedan resultar una reiteración inútil sobre los mismos hechos, o cuando advierta que se causará una dilación innecesaria del juicio.

Artículo 789.- Si la persona citada para absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo anterior y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.[264] *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 789.- Si la persona citada para responder preguntas y absolver posiciones, no concurre en la fecha y hora señalada, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo anterior y se le declarará confesa de las posiciones que se hubieren articulado y calificado de legales.**

Artículo 790.- En el desahogo de la prueba confesional se observarán las normas siguientes:	**Artículo 790.- …**
I. Las posiciones podrán formularse en forma oral o por escrito, que exhiba la parte interesada en el momento de la audiencia;	**I. Las preguntas y/o posiciones se formularán en forma oral en el momento de la audiencia mediante interrogatorio abierto, sin presentación de pliegos; deberán referirse a los hechos controvertidos en términos claros y precisos, que puedan ser entendidas sin dificultad, y cuyo fin sea esclarecer la verdad de los hechos;**
II. Las posiciones se formularán libremente, pero deberán concretarse a los hechos controvertidos; no deberán ser insidiosas o inútiles. Son insidiosas las posiciones que tiendan a ofuscar la inteligencia del que ha de responder, para obtener una confesión contraria a la verdad; son inútiles aquellas que versan sobre hechos que hayan sido previamente confesados o que no están en contradicción con alguna prueba o hecho fehaciente que conste en autos o sobre los que no exista controversia; *Fe de erratas a la fracción DOF 30-01-1980*	**II. El juez, de oficio o a petición de parte, podrá desechar las preguntas que no cumplan con dichos requisitos, justificando su decisión; también podrá formular a los absolventes las preguntas que estime pertinentes, así como ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas;**
III. El 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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**III. El declarante bajo protesta de decir verdad, responderá por sí mismo, sin ser asistido por persona alguna. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero se le permitirá que consulte notas o apuntes, si el juez resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria;**
IV. Cuando las posiciones se formulen oralmente, se harán constar textualmente en el acta respectiva; cuando sean formuladas por escrito, éste se mandará agregar a los autos y deberá ser firmado por el articulante y el absolvente;	**IV. Se deroga.**
V. Las posiciones serán calificadas previamente, y cuando no reúnan los requisitos a que se refiere la fracción II, la Junta las desechará asentando en autos el fundamento y motivo concreto en que apoye su resolución;	**V. Se deroga.**

VI. El absolvente contestará las posiciones afirmando o negando; pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida la Junta; las respuestas también se harán constar textualmente en el acta respectiva; y	**VI. El declarante contestará las posiciones o preguntas que se le formulen, pudiendo agregar las explicaciones que juzgue convenientes o las que le pida el Tribunal;**
VII. Si el absolvente se niega a responder o sus respuestas son evasivas, la Junta de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello.[265] *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**VII. Si el declarante se niega a responder o sus respuestas son evasivas, el Tribunal de oficio o a instancia de parte, lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso de los hechos que se le atribuyen si persiste en ello.**

Artículo 790 Bis.- Si fueren varios los declarantes, las diligencias se practicarán evitando que los que declaren primero se comuniquen con los que lo hagan después; éstos últimos permanecerán en una sala distinta a aquélla en donde se desarrolle la audiencia, por lo que serán llamados a declarar en el orden establecido. Esta disposición no aplica para el actor ni el demandado.

Artículo 791.- Si la persona que deba absolver posiciones tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre la Junta, ésta librará exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, el pliego de posiciones previamente calificado; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto de la Junta. La Junta exhortada recibirá la confesional en los términos en que se lo solicite la Junta exhortante. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 791.- Si la persona que deba absolver posiciones y responder preguntas tiene su residencia fuera del lugar donde se encuentre el Tribunal, éste librará exhorto para que cite al declarante y provea lo necesario para que comparezca ante éste por conducto del Tribunal exhortado el día y hora señalados para tal efecto; dicha prueba se rendirá vía remota a través de videoconferencia, en la que el Tribunal exhortante conducirá el desahogo de la confesional.**

Artículo 792.- Se tendrán por confesión expresa y espontánea, las afirmaciones contenidas en las posiciones que formule el articulante.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

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	**Artículo 793.- Cuando el declarante para hechos propios ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citado. En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará**

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.	**del conocimiento del Tribunal antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de Juicio en que se desahogue la prueba; el Tribunal podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona. En el supuesto de que la persona a que se refiere este artículo haya dejado de prestar sus servicios a la empresa por un término mayor de tres meses, la prueba cambiará su naturaleza a testimonial.**
Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar mediante el uso de la fuerza pública. *Artículo reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, el juez valorará la pertinencia de la prueba en relación con los hechos controvertidos, pudiendo desecharla en caso de considerar que resulta irrelevante para esclarecerlos o la dificultad de su desahogo sea motivo del retraso injustificado del procedimiento.**

Artículo 794.- Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Sección Tercera
De las documentales

Sección adicionada DOF 04-01-1980

Artículo 795.- Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, así como los que expida en ejercicio de sus funciones.	**Artículo 795.- Son documentos públicos aquellos cuya formulación está encomendada por la Ley a un funcionario investido de fe pública, o a aquellos servidores públicos que los expidan en ejercicio de sus funciones.**
Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los Estados, del Distrito Federal o de los municipios, harán fe en el juicio sin necesidad de legalización. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Los documentos públicos expedidos por las autoridades de la Federación, de los estados, de la Ciudad de México o de los municipios y alcaldías, así como de los organismos públicos autónomos harán fe en el juicio sin necesidad de legalización.**

Artículo 796.- Son documentos privados los que no reúnen las condiciones previstas por el artículo anterior.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 797.- Los originales de los documentos privados se presentarán por la parte oferente que los tenga en su poder; si éstos se objetan en cuanto a contenido y firma se dejarán en autos hasta su perfeccionamiento; en caso de no ser objetados, la oferente podrá solicitar la devolución del original, previa copia certificada en autos.[266]

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 798.- Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsa o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá precisar el lugar donde el documento original se encuentre.[267],[268] *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 798.- Si el documento privado consiste en copia simple o fotostática se podrá solicitar, en caso de ser objetado, la compulsa o cotejo con el original; para este efecto, la parte oferente deberá justificar los motivos o el impedimento para no presentarlo en juicio y precisar el lugar donde el documento original se encuentre. En este caso el juez requerirá al tenedor del mismo su presentación en la audiencia de juicio, de no ser posible ello por disposición legal o impedimento material, podrá comisionar al actuario o secretario para que lo lleve a cabo; a fin de desahogar este medio de perfeccionamiento la diligencia se efectuará, en lo conducente, conforme a lo señalado en los artículos 827 y 829 de esta Ley.**

Artículo 799.- Si el documento original sobre el que deba practicarse el cotejo o compulsa se encuentra en poder de un tercero, éste estará obligado a exhibirlo.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 800.- Cuando un documento que provenga de tercero ajeno al juicio, resulta impugnado, deberá ser ratificado en su contenido y firma por el suscriptor, para lo cual deberá ser citado en los términos de la fracción VII del artículo 742 de esta Ley.	**Artículo 800.- …**
La contraparte podrá formular las preguntas en relación con los hechos contenidos en el documento.	**La contraparte podrá formular las preguntas en relación a la idoneidad del ratificante así como sobre los elementos circunstanciales de los hechos**

Artículo reformado DOF 04-01-1980	**contenidos en el documento y los de su elaboración, para lo cual se observarán las reglas establecidas en el artículo 815 de esta Ley.**

Artículo 801.- Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 801.- Los interesados presentarán los originales de los documentos privados y, cuando formen parte de un libro, expediente o legajo, exhibirán copia para que se compulse la parte que señalen, indicando el lugar en donde éstos se encuentren, debiendo justificar la circunstancia por la cual no puede exhibirlos en el Tribunal; en este caso el juez podrá comisionar a un actuario o secretario para que de fe de los extremos de la prueba, observando en lo conducente lo establecido en los artículos 827 y 829 de esta Ley.**

Artículo 802.- Se reputa autor de un documento privado al que lo suscribe.

Se entiende por suscripción de un escrito la colocación al pie o al margen del mismo de la firma autógrafa de su autor o de su huella digital, como expresión de la voluntad de hacerlo suyo.

Párrafo reformado DOF 30-11-2012

La suscripción hace plena fe de la formulación del documento por cuenta del suscriptor cuando sea ratificado en su contenido y firma o huella digital; excepto en los casos en que el contenido no se repute proveniente del autor, circunstancia que deberá justificarse con prueba idónea y del señalado en el artículo 33 de esta Ley.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 803.- Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, la Junta deberá solicitarlos directamente. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 803.- Cada parte exhibirá los documentos u objetos que ofrezca como prueba para que obren en autos. Si se trata de informes, o copias, que deba expedir alguna autoridad, el Tribunal deberá solicitarlos directamente, asegurándose de recabarlos antes de la audiencia de juicio.**

Artículo 804.- El patrón tiene obligación de conservar y exhibir en juicio los documentos que a continuación se precisan:

I. Contratos individuales de trabajo que se celebren, cuando no exista contrato colectivo o contrato Ley aplicable;

II. Listas de raya o nómina de personal, cuando se lleven en el centro de trabajo; o recibos de pagos de salarios;

III. Controles de asistencia, cuando se lleven en el centro de trabajo;

IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta Ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y

Fracción reformada DOF 30-11-2012

V. Los demás que señalen las leyes.

Los documentos señalados en la fracción I deberán conservarse mientras dure la relación laboral y hasta un año después; los señalados en las fracciones II, III y IV, durante el último año y un año después de que se extinga la relación laboral; y los mencionados en la fracción V, conforme lo señalen las Leyes que los rijan.

Párrafo reformado DOF 30-11-2012

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 805.- El incumplimiento a lo dispuesto por el artículo anterior, establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el actor exprese en su demanda, en relación con tales documentos, salvo la prueba en contrario.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 806.- Siempre que uno de los litigantes pida copia o testimonio de un documento, pieza o expediente que obre en las oficinas públicas, la parte contraria tendrá derecho de que, a su costa, se adicione con lo que crea conducente del mismo documento, pieza o expediente.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 807.- Los documentos existentes en el lugar donde se promueva el juicio, que se encuentren en poder de la contraparte, autoridades o terceros, serán objeto de cotejo o compulsa, a solicitud de la oferente, por conducto del actuario.	**Artículo 807.- …**

Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia de la Junta, que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.	**Los documentos existentes en lugar distinto del de la residencia del Tribunal, que se encuentren en cualquiera de los supuestos mencionados en el párrafo anterior, se cotejarán o compulsarán a solicitud del oferente, mediante exhorto dirigido a la autoridad que corresponda.**
Para que proceda la compulsa o cotejo, deberá exhibirse en la audiencia de ofrecimiento de pruebas, copia del documento que por este medio deba ser perfeccionado. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**…**

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 reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012

Artículo 809.- Los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción; la Junta de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por la Junta, cuando a su juicio se justifique. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 809.- Los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción; el Tribunal de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días; el juez deberá tomar las medidas necesarias para que dicha traducción esté lista antes de la audiencia de juicio.**

Artículo 810.- Las copias hacen presumir la existencia de los originales, conforme a las reglas procedentes; pero si se pone en duda su exactitud, deberá ordenarse su cotejo con los originales de que se tomaron, siempre y cuando así se haya ofrecido.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 811.- Si se objeta la autenticidad de algún documento en cuanto a contenido, firma o huella digital; las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones, las que se recibirán, si fueren procedentes, en la

audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley.[269]

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 812.- Cuando los documentos públicos contengan declaraciones o manifestaciones hechas por particulares, sólo prueban que las mismas fueron hechas ante la autoridad que expidió el documento.

Las declaraciones o manifestaciones de que se trate prueban contra quienes las hicieron o asistieron al acto en que fueron hechas, y se manifestaron conformes con ellas.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Sección Cuarta
De la Testimonial

Sección adicionada DOF 04-01-1980

Artículo 813.- La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:	**Artículo 813.- Todos los que tengan conocimiento de los hechos que las partes deben probar, están obligados a declarar como testigos.** **La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir con los requisitos siguientes:**
I. 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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**I. Sólo podrán ofrecerse un máximo de tres testigos por cada hecho controvertido que se pretenda probar;**
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;[270]	**II. Indicará los nombres y domicilios de los testigos; cuando exista impedimento para presentar directamente a los testigos, deberá solicitarse al Tribunal que los cite, señalando la causa o motivo justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar su domicilio y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación;**

Fracción reformada DOF 30-11-2012	
III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia de la Junta, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo; de no hacerlo, se declarará desierta. Asimismo, exhibirá copias del interrogatorio, las que se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado; y *Fe de erratas a la fracción DOF 30-01-1980*	**III. Si el testigo radica fuera del lugar de residencia del Tribunal, el oferente deberá al ofrecer la prueba, acompañar interrogatorio por escrito, al tenor del cual deberá ser examinado el testigo y exhibir copias para cada una de las partes, de no hacerlo, se declarará desierta. Las copias del interrogatorio, se pondrán a disposición de las demás partes, para que dentro del término de tres días presenten su pliego de repreguntas en sobre cerrado.** **El Tribunal, librará exhorto, acompañando, en sobre cerrado y sellado, los interrogatorios en su caso previamente calificados; del que deberá sacarse una copia que se guardará en el secreto del Tribunal, para que sea desahogado por el Tribunal exhortado.** **No obstante, lo anterior de no existir impedimento técnico o material, el Tribunal podrá ordenar que el desahogo de la prueba se rinda vía remota, a través de videoconferencia, cuando sea posible, para lo cual el Tribunal exhortado deberá asegurarse de que el testigo se encuentre en la sala de audiencias que disponga para llevar a cabo dicha prueba;**
IV. Cuando el testigo sea servidor público 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. *Fracción reformada DOF 30-11-2012* *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**IV. Cuando el testigo sea servidor público, desde el nivel de Dirección o similar, rendirá su declaración por medio de oficio en vía de informe, observándose lo dispuesto en este artículo en lo que sea aplicable.**

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 reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Artículo 814.- El Tribunal, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará que se cite al testigo para que rinda su declaración en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por medio de la fuerza pública.**

Artículo 815.- En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:	**Artículo 815.- …**
I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y la Junta procederá a recibir su testimonio;	**I. El oferente de la prueba presentará directamente a sus testigos, salvo lo dispuesto en el artículo 813, y el Tribunal procederá a recibir su testimonio;**
II. El testigo deberá identificarse ante la Junta en los términos de lo dispuesto en la fracción IV del artículo 884 de esta Ley; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**II. Previo al inicio de la comparecencia, el Tribunal deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hiciere en el momento de la audiencia, se dejará sin efectos la declaración correspondiente. Podrá dispensarse lo anterior sí las partes reconocen al testigo; se harán constar el nombre, edad, domicilio, ocupación, puesto y lugar en que trabaja, si guarda parentesco por consanguinidad o afinidad de alguna de las partes o sus representantes, si es dependiente o empleado del que lo presente, si tiene con él sociedad o alguna otra relación, si tiene interés directo o indirecto en el procedimiento, si es amigo de alguna de las partes y a continuación se procederá a tomar su declaración;**
III. Los testigos serán examinados por separado, en el orden en que fueran ofrecidos. Los interrogatorios se formularán oralmente, salvo lo dispuesto en las fracciones III y IV del artículo 813 de esta Ley;	**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	**IV. El Tribunal tomará al testigo la protesta de conducirse con verdad y lo advertirá de las penas en que incurren los testigos falsos;**

continuación se procederá a tomar su declaración; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	
V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente. La Junta admitirá aquellas que tengan relación directa con el asunto de que se trata y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación;	**V. Las partes formularán las preguntas en forma verbal y directamente y que no se hayan hecho con anterioridad al mismo testigo, o lleven implícita la contestación.**
	No se permitirán preguntas ambiguas, indicativas, ni referirse a hechos y circunstancias ajenas al objeto de la prueba o que pretendan coaccionar a los testigos.
	Las preguntas podrán ser objetadas por la contraparte antes de que el testigo emita su respuesta, para lo cual el juez procederá a calificar la procedencia o desechamiento de la pregunta, fundando su determinación.
	Si a juicio del juez hubiere puntos no suficientemente esclarecidos, podrá ordenar al testigo que lo aclare;
VI. Primero interrogará **al** oferente de la prueba y posteriormente a las demás partes. La Junta, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;[271] *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**VI. Primero interrogará el oferente de la prueba y posteriormente las demás partes. El Tribunal, cuando lo estime pertinente, examinará directamente al testigo;**
VII. Las preguntas y las respuestas se harán constar en autos, escribiéndose	**VII. Las preguntas y las respuestas se harán constar en autos a través de medios gráficos, documentales, de audio o audiovisuales. Para ello el Tribunal implementará los sistemas que considere necesarios para dejar constancia del desarrollo de la audiencia, privilegiando los**

textualmente unas y otras; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**principios de inmediatez, concentración y celeridad procesal. En ningún caso se permitirá el dictado de las preguntas y respuestas;**
VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y la Junta deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**VIII. Los testigos están obligados a dar la razón de su dicho, y el Tribunal deberá solicitarla, respecto de las respuestas que no la lleven ya en sí;**
IX. 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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**IX. Se deroga.**
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 *Fracción adicionada DOF 30-11-2012*	**X. Se deroga.**

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. *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**XI. El desahogo de esta prueba es indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia del Tribunal y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso el juzgador adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas;**
	XII. Durante el interrogatorio y contrainterrogatorio, para superar o evidenciar contradicciones, o solicitar las aclaraciones pertinentes, las partes o sus apoderados podrán poner a la vista del testigo documentos elaborados por éste o en los que hubiere participado, así como pedirle que lea parte de los mismos, cuando sea necesario para apoyar su memoria. Solo podrán ponerse a la vista documentos que formen parte de los autos, y
	XIII. En su oportunidad, las partes podrán manifestar lo que a su interés convenga respecto de las circunstancias personales de los testigos y de la veracidad de sus manifestaciones, conforme lo establece el artículo 818 de esta Ley.
	Si el testigo lo solicita, se le extenderá una constancia de que asistió a la diligencia.

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.[272]	**Artículo 816.- Si el testigo no habla el idioma español, rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por el Tribunal, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el oferente lo pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su propio idioma, por él o por el intérprete.**

Artículo reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012	

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 reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Artículo 817.- El Tribunal, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará los interrogatorios con las preguntas y las repreguntas calificadas, a cuyo tenor deberá desahogarse la prueba, sin que las partes puedan ampliarlos, e indicará a la autoridad exhortada los nombres de las personas que tienen facultad para intervenir en la diligencia.**

Artículo 818.- Las objeciones o tachas a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación posterior por la Junta.	**Artículo 818.- Las objeciones a los testigos se formularán oralmente al concluir el desahogo de la prueba para su apreciación por el Tribunal.**
Cuando se objetare de falso a un testigo, la Junta recibirá las pruebas en la audiencia de desahogo de pruebas a que se refiere el artículo 884 de esta Ley. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Cuando se objetare de falso un testigo, el Tribunal recibirá las pruebas en la audiencia de juicio. Solo se admitirán las pruebas documentales, las que consten en medios electrónicos, las presuncionales y las que se desahoguen por su propia y especial naturaleza. Desahogadas éstas y después de escuchar a las partes, se resolverá en la misma audiencia de juicio.**

Artículo 819.- Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y la Junta dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 819.- Al testigo que dejare de concurrir a la audiencia, no obstante haber sido citado legalmente, se le hará efectivo el apercibimiento decretado, y el Tribunal dictará las medidas necesarias para que comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados.**

Artículo 820.- Un solo testigo podrá formar convicción, si en el mismo concurren circunstancias que sean garantía de veracidad que lo hagan insospechable de falsear los hechos sobre los que declara, si:

I. Fue el único que se percató de los hechos;

II. La declaración no se encuentre en oposición con otras pruebas que obren en autos; y

III. Concurran en el testigo circunstancias que sean garantía de veracidad.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Sección Quinta
De la Pericial[273]

Sección adicionada DOF 04-01-1980

Artículo 821.- La prueba pericial versará sobre cuestiones relativas a alguna ciencia, técnica, o arte. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 821.- La prueba pericial sólo será admisible cuando para acreditar un hecho controvertido se requieran conocimientos en la ciencia, arte, profesión, técnica, oficio, o industria de que se trate, y en general cuando se trate de materias que por su naturaleza no sean conocidas por el Tribunal.**
Artículo 822.- Los peritos deben tener conocimiento en la ciencia, técnica, o arte sobre el cual debe versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deberán acreditar estar autorizados conforme a la Ley. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 822.- Los peritos deben acreditar que tienen conocimientos en la materia sobre la que deba versar su dictamen; si la profesión o el arte estuvieren legalmente reglamentados, los peritos deben acreditar estar autorizados conforme a la Ley.**
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 reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Artículo 823.- La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes. La omisión del cuestionario dará lugar a que el Tribunal no admita la prueba.**
Artículo 824.- La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste lo solicite. *Artículo reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Artículo 824.- Al admitir la prueba pericial, el Tribunal designará al perito o peritos oficiales que estime necesarios, sin perjuicio de que las partes puedan acompañarse de un asesor que los auxilie durante el desahogo de dicha prueba.**

	La parte trabajadora podrá solicitar a la Defensoría Pública o a la Procuraduría del Trabajo que le asigne un asesor para que le auxilie en el desahogo de la prueba pericial.

Artículo 824 Bis.- Si el perito se encuentra fuera de la jurisdicción del Tribunal, la prueba a su cargo podrá desahogarse mediante los medios electrónicos o tecnológicos de que se disponga; en estos casos, el Tribunal se asegurará que el Perito se identifique plenamente y que acepte y proteste su cargo ante el Tribunal exhortado, cuando no lo haya hecho previamente ante el propio Tribunal del juicio.

Artículo 825.- En el desahogo de la prueba pericial se observarán las disposiciones siguientes:	**Artículo 825.- …**
I. Cada parte presentará personalmente a su perito el día de la audiencia, salvo el caso previsto en el artículo anterior;	**I. Se deroga.**
II. Los peritos protestarán de desempeñar su cargo con arreglo a la Ley e inmediatamente rendirán su dictamen; a menos que por causa justificada soliciten se señale nueva fecha para rendir su dictamen;	**II. El o los peritos, una vez que acepten y protesten su cargo con arreglo a la Ley y hacerse sabedores de las penas en que incurren los falsos declarantes, proporcionarán su nombre, edad, ocupación y lugar en que atienden su práctica o prestan sus servicios. Deberán asimismo acreditar que cuentan con los conocimientos en la materia sobre la que rendirán su dictamen con el o los documentos respectivos. Acto seguido deberán rendir su dictamen;**
III. El 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;[274] *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**III. El dictamen versará sobre los puntos a que se refiere el artículo 823 de esta Ley, y**
IV. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; y[275] *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**IV. Las partes y el juez podrán hacer a los peritos las preguntas que juzguen convenientes; así como formular las observaciones sobre las deficiencias o inconsistencias que a su juicio contenga el dictamen, o bien los aspectos que sustenten su idoneidad. Para este efecto será**

	aplicable en lo conducente lo establecido en el artículo 815 de esta Ley.
V. En caso de existir discrepancia en los dictámenes, la Junta designará un perito tercero. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**V. Se deroga.**

Artículo 826.- El perito tercero en discordia que designe la Junta debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto de este Título.	**Artículo 826.- El perito que designe el Tribunal debe excusarse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes en que se notifique su nombramiento, siempre que concurra alguna de las causas a que se refiere el Capítulo Cuarto de este Título.**
La Junta calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**El Tribunal calificará de plano la excusa y, declarada procedente, se nombrará nuevo perito.**

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 adicionado DOF 30-11-2012	**Artículo 826 Bis.- Cuando el dictamen rendido por un perito sea notoriamente falso, tendencioso o inexacto, el Tribunal dará vista al Ministerio Público para que determine si existe la comisión de un delito.**

Sección Sexta
De la Inspección

Sección adicionada DOF 04-01-1980

Artículo 827.- La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma; el lugar donde debe practicarse; los períodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.[276] *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 827.- La parte que ofrezca la inspección deberá precisar el objeto materia de la misma, los periodos que abarcará y los objetos y documentos que deben ser examinados. Al ofrecerse la prueba, deberá hacerse en sentido afirmativo, fijando los hechos o cuestiones que se pretenden acreditar con la misma.**
	La prueba de inspección se desahogará en el domicilio del Tribunal, a menos que exista impedimento legal o material

	para ello. En este caso, la parte que tenga bajo su custodia los elementos a inspeccionar deberá indicar el lugar donde deba practicarse la inspección y los motivos que le impiden exhibirlos en el Tribunal; si a juicio de éste se justifica el impedimento planteado, comisionará al actuario o secretario para que acudan al lugar señalado y se proceda a dar fe de los extremos de la prueba.

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.[277],[278] *Artículo reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Artículo 828.- Admitida la prueba de inspección por el Tribunal, señalará día, hora y lugar para su desahogo; si los documentos y objetos obran en poder de alguna de las partes, el Tribunal la apercibirá de que, en caso de no exhibirlos, se tendrán por ciertos presuntivamente los hechos que tratan de probarse, siempre que se trate de los documentos a que se refiere el artículo 804 de esta Ley. Si los documentos y objetos se encuentran en poder de personas ajenas a la controversia, se aplicarán los medios de apremio que procedan.**

Artículo 829.- En el desahogo de la prueba de inspección se observarán las reglas siguientes:	**Artículo 829.- …**
I. El actuario, para el desahogo de la prueba, se ceñirá estrictamente a lo ordenado por la Junta;	**I. Sólo para el caso en que deba desahogarse la inspección fuera del local del Tribunal, éste ordenará su práctica previo a la audiencia de Juicio, bajo las siguientes reglas:** **a) Las partes y sus apoderados podrán concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes;** **b) El juez o el funcionario actuante requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse, y** **c) De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan, la cual se agregará al expediente, previa razón en autos; a la misma podrán anexarse los elementos que se estimen pertinentes para robustecer los medios de convicción del desahogo de la diligencia.**
II. El actuario requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse;	**II. En los demás casos, la prueba de inspección se rendirá ante la presencia del juez y en el local del Tribunal en la audiencia de juicio, conforme a las siguientes reglas:**

	a) El juez requerirá se le pongan a la vista los documentos y objetos que deben inspeccionarse, y **b) Las partes podrán formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes.**
III. Las partes y sus apoderados pueden concurrir a la diligencia de inspección y formular las objeciones u observaciones que estimen pertinentes; y	**III. Se deroga.**
IV. De la diligencia se levantará acta circunstanciada, que firmarán los que en ella intervengan y la cual se agregará al expediente, previa razón en autos. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**IV. Se deroga.**

Sección Séptima
De la Presuncional

Sección adicionada DOF 04-01-1980

Artículo 830.- Presunción es la consecuencia que la Ley o la Junta deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 830.- Presunción es la consecuencia que la Ley o el Tribunal deducen de un hecho conocido para averiguar la verdad de otro desconocido. El Tribunal deberá considerarla aun cuando las partes no la ofrezcan, con objeto de que se cumplan los fines del derecho del trabajo señalados en los artículos 2o. y 3o. de esta Ley.**
Artículo 831.- Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 831.- Hay presunción legal cuando la Ley la establece expresamente o cuando se deriven de la aplicación de alguno de los principios que rigen el derecho del trabajo; hay presunción humana cuando de un hecho debidamente probado se deduce otro que es consecuencia de aquél.**

Artículo 832.- El que tiene a su favor una presunción legal, sólo está obligado a probar el hecho en que la funda.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 833.- Las presunciones legales y humanas, admiten prueba en contrario.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 834.- Las partes al ofrecer la prueba presuncional, indicarán en qué consiste y lo que se acredita con ella.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Sección Octava
De la Instrumental

Sección adicionada DOF 04-01-1980

Artículo 835.- La instrumental es el conjunto de actuaciones que obren en el expediente, formado con motivo del juicio. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 835.- La instrumental es el conjunto de actuaciones y elementos que obren en el expediente y los anexos formados con motivo del juicio.**

Artículo 836.- La Junta estará obligada a tomar en cuenta las actuaciones que obren en el expediente del juicio. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 836.- El Tribunal estará obligado a tomar en cuenta las actuaciones y elementos que obren en el expediente y los anexos formados con motivo del juicio.**

Sección Novena
De los Elementos Aportados por los Avances de la Ciencia.[279]

Sección adicionada DOF 30-11-2012

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.	**Artículo 836-A.- En el caso de que las partes ofrezcan como prueba, las señaladas en la fracción VIII del artículo 776, el oferente deberá proporcionar al Tribunal los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el**

	tiempo indispensable para su desahogo.
En caso de que el oferente justifique debidamente su impedimento para proporcionar dichos elementos, la Junta lo proveerá. *Artículo adicionado DOF 30-11-2012*	**En caso de que el oferente justifique debidamente su impedimento para proporcionar dichos elementos, el Tribunal lo proveerá.**
Artículo 836-B. Para el desahogo o valoración de los medios de prueba referidos en esta Sección, se entenderá por:	**Artículo 836-B.- …**
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	**a) a p) …**

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 adicionado DOF 30-11-2012*	

	q) CFDI: Comprobante Fiscal Digital por Internet o documento equivalente en términos de las disposiciones fiscales aplicables.

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 adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 836-D. En el desahogo de la prueba de medios electrónicos, se observarán las normas siguientes:	**Artículo 836-D.- …**
I. La Junta designará el o los peritos que se requieran, a fin de determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, ubicándola en tiempo y espacio entre el emisor y destinatario.	**I. El Tribunal designará el o los peritos oficiales que se requieran, a fin de determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, ubicándola en tiempo y espacio entre el emisor y destinatario.**
La Junta podrá comisionar al actuario para que asociado del o los peritos designados, dé fe del lugar, fecha y hora en que se ponga a disposición de éstos el medio en el cual se contenga el documento digital.	**El Tribunal podrá comisionar al actuario para que asociado del o los peritos designados, dé fe del lugar, fecha y hora en que se ponga a disposición de éstos el medio en el cual se contenga el documento digital.**
	Tratándose de recibos electrónicos de pago el Tribunal designará a un fedatario para que consulte la liga o ligas proporcionadas por el oferente de la prueba, en donde se encuentran los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet o CFDI, compulse su contenido, y en el caso de coincidir, se tendrán por perfeccionados, salvo prueba en contrario.
II. Si el documento digital o medio electrónico, se encuentra en poder del oferente, éste deberá poner a disposición del o los peritos designados, los medios necesarios para emitir	**II. y III. …**

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.	**IV. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de un tercero, éste tiene la obligación de ponerlo a disposición del Tribunal, bajo los apercibimientos establecidos en el artículo 731 de esta Ley.**
Para los efectos de este artículo, se estará a lo dispuesto en la Sección Quinta del presente Capítulo, relativo a la prueba pericial.	**…**
V. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer al o a los peritos designados las preguntas que juzguen convenientes.	**V. Las partes y los miembros del Tribunal podrán hacer al o a los peritos designados las preguntas que juzguen convenientes.**
Para el desahogo de la prueba a que se refiere este artículo, la Junta en todo momento podrá asistirse de elementos humanos y tecnológicos necesarios para mejor proveer. *Artículo adicionado DOF 30-11-2012*	**Para el desahogo de la prueba a que se refiere este artículo, el Tribunal en todo momento podrá asistirse de elementos humanos y tecnológicos necesarios para mejor proveer.**

CAPITULO XIII
De las Resoluciones Laborales

Capítulo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 837.- Las resoluciones de los Tribunales laborales son:	**Artículo 837.- …**
I. Acuerdos: si se refieren a simples determinaciones de trámite o cuando decidan cualquier cuestión dentro del negocio; **II.** Autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelvan dentro o fuera de juicio un incidente; y	**I. y II. …**
III. Laudos: cuando decidan sobre el fondo del conflicto. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**III. Sentencias: cuando decidan sobre el fondo del conflicto.**

Artículo 838.- La Junta dictará sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta Ley. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 838.- El Tribunal dictará sus resoluciones en el acto en que concluya la diligencia respectiva o dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquellas en la que reciba promociones por escrito, salvo disposición en contrario de esta Ley.**

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.[280] [281] *Artículo reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Artículo 839.- Las resoluciones que así lo ameriten de los Tribunales deberán ser firmadas por el juez o por el secretario instructor, según corresponda, el día en que se emitan.**

Artículo 840.- El laudo contendrá:	**Artículo 840.- La sentencia contendrá:**
I. Lugar, fecha y Junta que lo pronuncie;	**I. Lugar, fecha y Tribunal que lo pronuncie;**
II. Nombres y domicilios de las partes y de sus representantes; **III.** Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvención y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **IV.** Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **V.** Extracto de los alegatos; **VI.** Las razones legales o de equidad, la jurisprudencia y doctrina que les sirva de fundamento; y *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **VII.** Los puntos resolutivos. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**II. a 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 formulismos sobre estimación de las pruebas, pero las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas. Asimismo,	**Artículo 841.- Las sentencias se dictarán a verdad sabida y buena fe guardada, y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pero los Tribunales están obligados a estudiar pormenorizadamente las rendidas, haciendo la valoración de las mismas.**

expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.[282],[283] *Artículo reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Asimismo, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.**

Artículo 842.- Los laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.[284] *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 842.- Las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con la demanda, contestación, y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente.**

Artículo 843.- En los laudos, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.[285] *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 843.- En las sentencias, cuando se trate de prestaciones económicas, se determinará el salario que sirva de base a la condena; cuantificándose el importe de la prestación se señalarán las medidas con arreglo a las cuales deberá cumplirse con la resolución. Sólo por excepción, podrá ordenarse que se abra incidente de liquidación.**

Artículo 844.- Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en el propio laudo, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 844.- Cuando la condena sea de cantidad líquida, se establecerán en la propia sentencia, sin necesidad de incidente, las bases con arreglo a las cuales deberá cumplimentarse.**

Artículo 845.- Si alguno o todos los representantes de los trabajadores o de los patrones ante la Junta, que concurran a la audiencia o diligencia se nieguen a votar, serán requeridos en el acto por el Secretario quien les indicará las responsabilidades en que incurren si no lo hacen. Si persiste la negativa, el Secretario levantará un acta circunstanciada, a efecto de que se someta a la autoridad respectiva a fin de que se determine la responsabilidad en que hayan incurrido, según los artículos 671 al 675 de esta Ley. En estos casos se observarán las normas siguientes: **I.** Si se trata de acuerdos se tomarán por el presidente o auxiliar y los representantes que la voten. En caso de empate el voto de los representantes ausentes se sumará al del presidente o auxiliar; **II.** Si se trata de laudo: **a)** Si después del requerimiento insisten en su negativa, quedarán excluidos del conocimiento del negocio y el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, llamará a los suplentes. **b)** Si los suplentes no se presentan a la Junta dentro del término que se les señale, que no podrá ser mayor de tres días, o se niegan a votar el laudo, el Presidente de la Junta o de la Junta Especial dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, para que designen las personas que	**Artículo 845.- Se deroga.**

los substituyan; en caso de empate, se entenderá que los ausentes sumarán su voto al del Presidente. *Inciso reformado DOF 09-04-2012* *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	

Artículo 846.- Si votada una resolución uno o más de los representantes ante la Junta, se niegan a firmarla, serán requeridos en el mismo acto por el Secretario y, si insiste en su negativa previa certificación del mismo Secretario, la resolución producirá sus efectos legales, sin perjuicio de las responsabilidades en que hayan incurrido los omisos. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	Artículo 846.- Se deroga.

Artículo 847.- Una vez notificado el laudo, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar a la Junta la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. La Junta dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución.	**Artículo 847.- Una vez notificada la sentencia, cualquiera de las partes, dentro del término de tres días, podrá solicitar al Tribunal la aclaración de la resolución, para corregir errores o precisar algún punto. El Tribunal dentro del mismo plazo resolverá, pero por ningún motivo podrá variarse el sentido de la resolución. El error de mención de fecha, nombre, denominación o de cálculo podrá aclararse de oficio.**
La interposición de la aclaración, no interrumpe el término para la impugnación del laudo. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	Se deroga.

Artículo 848.- Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de la Junta. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 848.- Los Tribunales no pueden revocar sus propias resoluciones salvo aquellas que se combatan a través del Recurso de Reconsideración que contempla esta Ley.** **Las partes pueden exigir la responsabilidad en que incurran los miembros de los Tribunales.**

CAPITULO XIV
De la Revisión de los Actos de Ejecución

Capítulo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 849.- Contra actos de los presidentes, actuarios o funcionarios, legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares, procede la revisión. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 849.- Se deroga.**

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 reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Artículo 850.- Se deroga.**

Artículo 851.- La revisión deberá presentarse por escrito ante la autoridad competente, dentro de los tres días siguientes al en que se tenga conocimiento del acto que se impugne. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 851.- Se deroga.**

Artículo 852.- En la tramitación de la revisión se observarán las normas siguientes: **I.** Al promoverse la revisión se ofrecerán las pruebas respectivas; **II.** Del escrito de revisión se dará vista a las otras partes por tres días, para que manifiesten lo que a su derecho convenga y ofrezcan las pruebas que juzguen pertinentes; y **III.** Se citará a una audiencia de pruebas y alegatos, dentro de los diez días siguientes a la presentación de la revisión, en la que se admitirán y desahogarán las pruebas procedentes y se dictará resolución. Declarada procedente la revisión, se modificará el acto que la originó en los términos que procedan y se aplicarán las sanciones disciplinarias a los responsables, conforme lo señalan los artículos 637 al 647 de esta Ley. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 852.- Se deroga.**

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 reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Artículo 853.- Se deroga.**

Artículo 854.- En la tramitación de la reclamación se observarán las normas siguientes: **I.** Dentro de los tres días siguientes al que se tenga conocimiento de la medida, se promoverá por escrito la reclamación, ofreciendo las pruebas correspondientes; **II.** Al admitirse la reclamación se solicitará al funcionario que haya dictado la medida impugnada, rinda su informe por escrito fundado y motivado respecto al acto que se impugnó y adjuntando las pruebas correspondientes; y **III.** La Junta citará a una audiencia, que deberá llevarse a cabo durante los diez días siguientes de aquél en que se admitió la reclamación, para recibir y admitir pruebas y dictar resolución. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 854.- Se deroga.**

Artículo 855.- De resultar procedente la reclamación, se modificará en lo que procede la medida de apremio y se aplicará al funcionario responsable la sanción que previene el artículo 672 de esta Ley. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 855.- Se deroga.**

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.[286] *Párrafo reformado DOF 30-11-2012* Se entenderá que es notoriamente improcedente cuando a juicio de su Presidente, según el caso, aparezca que se promueva con el propósito de demorar o entorpecer la administración de justicia. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 856.- Se deroga.**

CAPITULO XV
De las Providencias Cautelares

Capítulo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 857.- Los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, o los de las Especiales de las mismas, a petición de parte, podrán decretar las siguientes providencias cautelares:	**Artículo 857.- El secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares:**
I. Arraigo, cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda; y	**I. Prohibición de salir del territorio nacional o de una población determinada cuando haya temor de que se ausente u oculte la persona contra quien se entable o se haya entablado una demanda;**
II. Embargo precautorio,	**II. …**

cuando sea necesario asegurar los bienes de una persona, empresa o establecimiento.[287] *Fracción reformada DOF 30-11-2012* *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	
	III. Requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la trabajadora embarazada que haya sido despedida, cuando a juicio del Tribunal existan indicios suficientes para presumir que fue separada en razón de su estado; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley, y
	IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el Tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer.

Artículo 858.- Las providencias cautelares podrán ser solicitadas al presentar la demanda, o posteriormente, ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia. En el primer caso, se tramitarán previamente al emplazamiento y en el segundo, por cuerda separada. En ningún caso, se pondrá la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 858.- Las providencias cautelares señaladas en las fracciones I y II del artículo anterior podrán ser solicitadas al presentar la demanda, o posteriormente ya sea que se formulen por escrito o en comparecencia. En el primer caso, se tramitarán previamente al emplazamiento y en el segundo, por cuerda separada. En ninguno de los dos casos se pondrá la solicitud en conocimiento de la persona contra quien se pida la providencia.**
	Las providencias cautelares previstas en las fracciones III y IV del artículo 857 de esta Ley, se deberán solicitar

	al presentar la demanda.
	Las providencias cautelares podrán ser impugnadas mediante el recurso de reconsideración; éste se interpondrá por escrito dentro de los tres días siguientes en que se tenga conocimiento del acto que se impugna, en el que se expresarán los agravios que le cause la providencia impugnada; dándole vista a la contraparte por el término de tres días para que manifieste lo que a su derecho convenga.
	Una vez transcurrido el término de vista, el recurso se resolverá de plano por el juez del conocimiento en la audiencia preliminar.
	En el supuesto que la providencia cautelar sea decretada con posterioridad a la audiencia preliminar, y se interponga el recurso de reconsideración, agotada la vista a la contraparte, el Tribunal resolverá de plano.

Artículo 859.- El arraigo se decretará de plano y su efecto consistirá en prevenir al demandado que no se ausente del lugar de su residencia, sin dejar representante legítimo, suficientemente instruido y expensado.

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 860.- La persona que quebrante el arraigo decretado, será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad. Para este efecto, el Presidente de la Junta hará la denuncia respectiva ante el Ministerio Público respectivo. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 860.- La persona que quebrante el arraigo decretado, será responsable del delito de desobediencia a un mandato de autoridad. Para este efecto, el Tribunal hará la denuncia respectiva ante el Ministerio Público respectivo.**

Artículo 861. Para decretar un embargo precautorio, se observarán las normas siguientes:[288] *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 861.- …**
I. El solicitante determinará el monto de lo demandado y rendirá las pruebas que juzgue conveniente para acreditar la necesidad de la medida;	**I. …**
II. El Presidente de la Junta, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas	**II. El Tribunal, tomando en consideración las circunstancias del caso y las pruebas rendidas, dentro de las veinticuatro horas siguientes a**

siguientes a aquella en que se le solicite, podrá decretar el embargo precautorio si, a su juicio, es necesaria la providencia;[289] *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**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;[290] y *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**III. …**
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.[291] *Fracción reformada DOF 30-11-2012* *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**IV. El Tribunal dictará las medidas a que se sujetará el embargo, a efecto de que no se suspenda o dificulte el desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento.**

Artículo 862.- En el caso de la fracción II del artículo anterior, se considerará necesaria la providencia, cuando el solicitante compruebe que el demandado tiene diferentes juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas promovidos por terceros en su contra, y que por su cuantía, a criterio del Presidente, exista el riesgo de insolvencia. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 862.- En el caso de la fracción II del artículo anterior, se considerará necesaria la providencia, cuando el solicitante compruebe que el demandado tiene diferentes juicios o reclamaciones ante autoridades judiciales o administrativas promovidos por terceros en su contra, y que por su cuantía, a criterio del Tribunal, exista el riesgo de insolvencia.**

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.[292]	**Artículo 863.- …**
Tratándose de inmuebles, a petición del interesado, la Junta solicitará la inscripción del embargo precautorio en el Registro Público de la Propiedad. *Artículo reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Tratándose de inmuebles, a petición del interesado, el Tribunal solicitará la inscripción del embargo precautorio en el Registro Público de la Propiedad.**

Artículo 864.- Si el demandado constituye depósito u otorga fianza bastante, no se	**Artículo**

llevará a cabo la providencia cautelar o se levantará la que se haya decretado. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**864.- Se deroga.**

CAPITULO XVI
Procedimientos Ante las Juntas de Conciliación

Capítulo adicionado DOF 04-01-1980. Derogado DOF 30-11-2012

Artículo 865. (Se deroga).

Artículo reformado DOF 04-01-1980. Derogado DOF 30-11-2012

Artículo 866. (Se deroga).

Artículo reformado DOF 04-01-1980. Derogado DOF 30-11-2012

Artículo 867. (Se deroga).

Artículo reformado DOF 04-01-1980. Derogado DOF 30-11-2012

Artículo 868. (Se deroga).

Artículo reformado DOF 04-01-1980. Derogado DOF 30-11-2012

Artículo 869. (Se deroga).

Artículo reformado DOF 04-01-1980. Derogado DOF 30-11-2012

CAPITULO XVII **Procedimiento Ordinario Ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje** *Capítulo adicionado DOF 04-01-1980*	CAPITULO XVII **Del procedimiento ordinario** *Denominación del Capítulo reformada DOF 01-05-2019*
Artículo 870.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 870.- Las disposiciones de este capítulo rigen para el procedimiento ordinario y en lo que resulte aplicable a los procedimientos especiales.**
	El procedimiento ordinario aplicará en aquellos conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica que no tengan una tramitación especial en esta Ley.

Artículo 870 Bis.- Las partes no podrán invocar en ninguna etapa procesal, antecedente alguno relacionado con la proposición, discusión, aceptación, rechazo o reconocimiento de hechos y derechos

	que se hayan realizado en el procedimiento de conciliación prejudicial.
Artículo 871.- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora de la Junta competente, la cual lo turnará al Pleno o a la Junta Especial que corresponda, el mismo día antes de que concluyan las labores de la Junta. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 871.- El procedimiento ordinario se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes o la Unidad Receptora del Tribunal competente.** **En los actos procesales de la fase escrita del procedimiento hasta antes de la audiencia preliminar, el Tribunal podrá auxiliarse para el dictado de los acuerdos o providencias de un secretario instructor, el cual podrá dictar los siguientes acuerdos:** **a) Admitir o prevenir la demanda y en su caso subsanarla conforme a las normas del trabajo y lo establecido en la presente Ley;** **b) Ordenar la notificación al demandado;** **c) Ordenar las vistas, traslados y notificaciones;** **d) Admitir y en su caso proveer respecto de las pruebas ofrecidas para acreditar las excepciones dilatorias;** **e) Dictar las providencias cautelares, y** **f) Las demás que el juez le ordene.** **Contra los actos u omisiones del secretario instructor, procederá el recurso de reconsideración, que deberá promoverse de forma oral en la audiencia preliminar el cual será resuelto de plano, oyendo a las partes por el juez del conocimiento en dicha audiencia. De resultar fundado el recurso, el juez modificará en lo que proceda el acto impugnado y proveerá lo conducente a efecto de subsanar el acto u omisión recurrido.**
Artículo 872.- La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. El actor en su escrito inicial de demanda expresará los hechos en que funde sus peticiones, pudiendo acompañar las pruebas que considere pertinentes, para demostrar sus pretensiones. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 872.- La demanda se formulará por escrito, acompañando tantas copias de la misma, como demandados haya. En caso que el demandante sea el trabajador y faltaren copias, ello no será causa para prevención, archivo, o desechamiento. El Tribunal deberá subsanar de oficio dicha falta.** **A. La demanda deberá estar firmada y señalar lo siguiente:** **I. El Tribunal ante el cual se promueve la demanda;** **II. El nombre y domicilio del actor; éste podrá solicitar que le sean notificados en el buzón electrónico que el Tribunal le asigne los subsecuentes acuerdos y resoluciones, incluyendo la sentencia que en el caso se emita;** **III. El nombre, denominación o razón social del demandado, así como su domicilio. Cuando el trabajador ignore el nombre del patrón o la denominación o razón social del establecimiento en el que labora o laboró, deberá aportar los datos que establece**

	el artículo 712 de esta Ley; el trabajador podrá acompañar a su demanda cualquier dato o elemento que estime conveniente para facilitar la localización del domicilio del demandado, tales como croquis de localización, fotografías del inmueble o mapa en el que se señale su ubicación exacta; **IV. Las prestaciones que se reclamen;** **V. Los hechos en los que funde sus peticiones;** **VI. La relación de pruebas que el actor pretende se rindan en juicio, expresando el hecho o hechos que se intentan demostrar con las mismas, y** **VII. En caso de existir un juicio anterior promovido por el actor contra el mismo patrón, deberá informarlo en la nueva demanda.** **B. A la demanda deberá anexarse lo siguiente:** **I. La constancia expedida por el Organismo de Conciliación que acredite la conclusión del procedimiento de conciliación prejudicial sin acuerdo entre las partes, a excepción de los casos en los que no se requiera dicha constancia, según lo establezca expresamente esta Ley;** **II. Los documentos que acrediten la personalidad de su representante conforme al artículo 692, fracción II, si la demanda se promueve a través de éste, y** **III. Las pruebas de que disponga el actor, acompañadas de los elementos necesarios para su desahogo. En caso que no pueda aportar directamente alguna prueba que tenga por objeto demostrar los hechos en que funde su demanda, deberá señalar el lugar en que puedan obtenerse y las diligencias cuya práctica solicite con el mismo fin. El ofrecimiento de las pruebas deberá cumplir con lo dispuesto en el capítulo XII del Título Catorce de esta Ley.**

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.[293],[294]	**Artículo 873.- x**

	Al presentarse la demanda, el Tribunal le asignará al actor un buzón electrónico, proporcionándole el nombre de usuario y la clave de acceso correspondiente, mediante el cual podrá consultar su expediente y revisar los acuerdos que se dicten en éste.
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.[295] *Artículo reformado DOF 04-01-1980, 30-11-2012*	**Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, de advertir el Tribunal alguna irregularidad en el escrito de demanda o se promueven acciones contradictorias o no se haya precisado el salario base de la acción, en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.**
	De no subsanar el actor la demanda en el término concedido, el Tribunal subsanará las omisiones o irregularidades basándose en el material probatorio que el actor acompañe a su demanda y conforme a las normas del trabajo, una vez hecho lo anterior, el Tribunal admitirá la demanda.
	No se recibirán pruebas adicionales a las ofrecidas en la demanda, salvo las que se refieran a hechos relacionados con la réplica, siempre que se trate de aquéllos que el actor no hubiese tenido conocimiento al presentar su demanda, así como las que se ofrezcan para sustentar las objeciones hechas a las pruebas de las demás partes, o las que se refieran a la objeción de testigos. Lo anterior sin menoscabo de que se puedan ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes.
	El Tribunal solo podrá admitir la ampliación de demanda en caso de que en la contestación a la misma se hagan valer hechos novedosos, de los cuales el actor no haya tenido conocimiento al presentar su

	demanda

Artículo 873-A.- Dentro de los cinco días siguientes a su admisión, el Tribunal emplazará a la parte demandada, entregándole copia cotejada del auto admisorio y del escrito de demanda, así como de las pruebas ofrecidas en ésta, para que produzca su contestación por escrito dentro de los quince días siguientes, ofrezca pruebas y de ser el caso reconvenga, apercibiéndole que de no hacerlo en dicho término se tendrán por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo aquéllas que sean contrarias a lo dispuesto por la ley, así como por perdido su derecho a ofrecer pruebas y en su caso a formular reconvención. Asimismo, deberá apercibirlo que de no cumplir con lo previsto en el artículo 739 de esta Ley, las notificaciones personales subsecuentes se le harán por boletín o por estrados, y en su caso por buzón electrónico, conforme a lo establecido en esta Ley.

A toda contestación de demanda deberá anexarse el documento con el que se acredite la personalidad de quien comparezca en representación del demandado.

El escrito de contestación de demanda deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos, los fundamentos de derecho en los que se sustenta, las excepciones y defensas que el demandado tuviere a su favor, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, agregando las manifestaciones que estime convenientes y, en su caso, objetar las pruebas ofrecidas por la parte actora, apercibido que en caso de no hacerlo se le tendrá por perdido el derecho de objetar las pruebas de su contraparte.

El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos hechos sobre los que no se suscite controversia, sin que sea admisible prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, implica la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho. En caso que el demandado niegue la relación de trabajo podrá negar los hechos en forma genérica, sin estar obligado a referirse a cada uno de ellos.

Todas las excepciones procesales que tenga el demandado deberá hacerlas valer al contestar la demanda, y en ningún caso suspenderán el procedimiento; de oponerse éstas, sólo se admitirán como pruebas la documental y pericial, salvo en el caso de la litispendencia y conexidad, de las que se podrá ofrecer también la prueba de inspección de los autos.

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda; si no lo hace y el Tribunal se declara competente, se tendrán por admitidas las peticiones de la actora, salvo aquellas que sean contrarias a lo dispuesto por la ley.

Las mismas consecuencias correrán a cargo del demandado si éste no da contestación a la demanda o la formula fuera del plazo concedido para hacerlo, sin perjuicio de que hasta antes de la audiencia preliminar pueda ofrecer pruebas en contrario para demostrar que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados por la parte actora.

La parte demandada deberá ofrecer sus pruebas en el escrito de contestación a la demanda,

acompañando las copias respectivas para que se corra traslado con ellas a la parte actora. No se recibirán pruebas adicionales a menos que se refieran a hechos relacionados con la contrarréplica, siempre que se trate de aquellos que el demandado no hubiese tenido conocimiento al contestar la demanda, así como las que se ofrezcan para sustentar las objeciones hechas a las pruebas de las demás partes, o las que se refieran a la objeción de testigos. Lo anterior sin menoscabo de que se puedan ofrecer pruebas sobre hechos supervenientes.

Las pruebas deberán acompañarse de todos los elementos necesarios para su desahogo, para lo cual se estará a lo dispuesto en el capítulo XII del Título Catorce de esta Ley.

En caso de que el demandado se allane a la demanda el Tribunal citará a las partes a la audiencia de juicio, que tendrá verificativo en un plazo no mayor de diez días, en la que se dictará la sentencia respectiva.

Presentada que sea la contestación de demanda, el Tribunal le asignará al demandado un buzón electrónico, proporcionándole el nombre de usuario y la clave de acceso correspondiente, mediante el cual podrá consultar su expediente y revisar los acuerdos que emita el órgano jurisdiccional.

Si el Tribunal admite la reconvención, deberá emplazar a la parte actora corriéndole traslado con ésta y con las pruebas que ofrezca la actora reconvencionista, para que dentro del término de quince días siguientes a su emplazamiento conteste lo que a su derecho e interés corresponda y ofrezca pruebas, y en su caso objete las de la contraria. De no dar contestación a la reconvención la parte trabajadora, se le tendrá por contestada negando los hechos aducidos en la reconvención y por perdido el derecho para ofrecer pruebas. La reconvención seguirá las mismas reglas establecidas para la demanda.

Artículo 873-B.- El Tribunal correrá traslado a la actora con la copia de la contestación a la demanda y sus anexos para que en un plazo de ocho días objete las pruebas de su contraparte, formule su réplica y en su caso ofrezca pruebas en relación a dichas objeciones y réplica, acompañando copia de traslado para cada parte; en caso de que se ofrezcan pruebas, la actora deberá acompañar también copia de las mismas.

En caso de que el patrón realice el ofrecimiento del trabajo, el trabajador deberá pronunciarse al respecto al formular su réplica.

Artículo 873-C.- Con el escrito de réplica y sus anexos, el Tribunal correrá traslado a la parte demandada, otorgándole un plazo de cinco días para que formule su contrarréplica por escrito y, en su caso, objete las pruebas que se hayan ofrecido con éste. El demandado al presentar su contrarréplica deberá acompañar copia para traslado a la parte actora. En caso de que la parte demandada ofrezca pruebas en relación a su contrarréplica conforme a lo previsto en el artículo 873-A de esta Ley, deberá acompañar también copia de las mismas, para que se le corra traslado a la parte actora, y ésta en el término de tres días manifieste lo que a su interés corresponda.

Si la réplica o contrarréplica no se formulan dentro del plazo concedido, se tendrá por perdido el derecho según sea el caso y se continuará con el procedimiento.

Transcurridos los plazos señalados en los dos últimos párrafos que anteceden, el Tribunal fijará fecha para celebrar la Audiencia Preliminar, la cual tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes.

Artículo 873-D.- Las partes podrán solicitar, que se llame a juicio a terceros que puedan ser afectados por la resolución que se dicte en el procedimiento, siempre que justifiquen la necesidad de su llamamiento; para ello, deberán proporcionar el domicilio de éste, exhibir las copias necesarias de la demanda y en su caso de la contestación, así como de los documentos exhibidos por las partes, con los que deberá correrse traslado al tercero; de no cumplir con tales requisitos se tendrá por perdido su derecho a solicitar el llamamiento.

El tercero podrá acudir al juicio hasta antes de la audiencia preliminar; de no hacerlo se entenderá que no tiene interés jurídico en el asunto, quedando sujeto al resultado del juicio.

El tercero interesado que acuda a juicio será parte en éste, debiendo sujetarse a las formalidades del procedimiento previstas en el presente capítulo.

El llamamiento a tercero interesado lo deberán hacer las partes en la demanda, contestación, reconvención o contestación a al reconvención, o bien al emitir la réplica y contrarréplica, según sea el caso; el Tribunal acordará de plano dicha solicitud, la que en caso de admitirse, ordenará se emplace al tercero interesado para que dentro de los quince días siguientes, realice sus manifestaciones por escrito, al cual deberá acompañar las pruebas que estime pertinentes conforme lo establecido en el artículo 780 de esta Ley, con copias de traslado suficientes para las partes.

Sección Primera
Audiencia Preliminar[296][297]

Artículo 873-E.- La audiencia preliminar tiene por objeto:

a) Depurar el procedimiento y resolver las excepciones dilatorias planteadas por las partes;

b) Establecer los hechos no controvertidos;

c) Admitir o desechar las pruebas ofrecidas por las partes, según sea el caso;

d) Citar para audiencia de juicio;

e) Resolver el recurso de reconsideración contra los actos u omisiones del secretario instructor.

Artículo 873-F.- La audiencia preliminar se desarrollará conforme a lo siguiente:

I. Las partes comparecerán personalmente o por conducto de apoderado ante el Tribunal; en caso de hacerlo por su cuenta deberán estar asistidas por Licenciado en Derecho o abogado titulado con cédula profesional, o pasante de derecho, a fin de garantizar su debida defensa.

Si las partes no comparecen por sí mismas o por conducto de sus apoderados, se tendrán por consentidas las actuaciones judiciales que en cada etapa sucedan y quedarán precluídos los derechos procesales que debieron ejercitarse en cada una de las etapas de la audiencia. El Tribunal determinará el inicio y la conclusión de cada una de las etapas de la audiencia;

II. La audiencia preliminar se desahogará con la comparecencia de las partes que se encuentren presentes al inicio. Las que no hayan comparecido en su apertura, podrán hacerlo en el momento en que se presenten, siempre y cuando no se haya emitido el acuerdo de cierre de la audiencia. Si las partes no comparecen se efectuará la audiencia con los elementos que se disponga en autos;

III. El Tribunal examinará las cuestiones relativas a la legitimación procesal y resolverá las excepciones procesales que se hayan hecho valer, con el fin de depurar el procedimiento;

IV. El Tribunal definirá los hechos que no sean motivo de controversia con el fin de que las pruebas que se admitan se dirijan a los hechos sujetos a debate;

V. En seguida, el Tribunal resolverá la admisión de las pruebas ofrecidas por las partes, admitirá las que tengan relación con la litis y desechará las inútiles, intrascendentes o que no guarden relación con los hechos controvertidos, expresando el motivo de ello; asimismo, establecerá la forma en que deberán prepararse las pruebas que admita para su desahogo la audiencia de juicio o las que se realizarán fuera de las instalaciones del Tribunal, cuando proceda en los términos de esta Ley. El Tribunal fijará día y hora para la celebración de la audiencia de juicio, que deberá efectuarse dentro del lapso de veinte días siguientes a la emisión del acuerdo respectivo, si se admiten pruebas que deban desahogarse fuera de las instalaciones del Tribunal, señalará la fecha y hora en que se desarrollarán las diligencias, proveyendo en relación a las mismas;

VI. La preparación de las pruebas será ordenada por el Tribunal, salvo aquellas que queden a cargo de las partes, por lo que la audiencia de juicio no se diferirá por falta de preparación, salvo caso fortuito o fuerza mayor. La citación de los testigos a que se refiere el artículo 813 de esta Ley, quedará a cargo de su oferente, salvo que por causa justificada deba practicarse mediante notificación personal, la que se efectuará con al menos tres días de anticipación a la audiencia, sin contar el día en que reciban la citación, ni el de la audiencia. El Tribunal, a solicitud del oferente, podrá expedir oficios o citaciones a fin de que éste los entregue por su cuenta y bajo su responsabilidad, con el objeto de que se preparen debidamente las pruebas y puedan desahogarse en la audiencia de juicio;

VII. Solamente en casos excepcionales, cuando debido a la naturaleza de las pruebas admitidas el Tribunal considere bajo su más estricta responsabilidad que no es posible su desahogo en una sola audiencia, en el mismo acuerdo en el que las admita, señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y luego las del demandado, y

VIII. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.

Artículo 873-G.- El Tribunal girará los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir terceros ajenos al juicio, que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta Ley; asimismo dictará las medidas necesarias a fin de que el día de la audiencia se desahoguen las pruebas admitidas, conforme a lo siguiente:

a) Si se tratare de autoridades, el Tribunal las requerirá para que envíen los documentos o copias; si no cumplieren con ello, el Tribunal dictará las medidas de apremio conducentes, sin perjuicio de dar vista del incumplimiento al superior jerárquico del servidor público omiso, y en su caso al órgano de control competente, y

b) Si se trata de terceros, el Tribunal dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos requeridos.

Sección Segunda
Audiencia de Juicio[298]

Artículo 873-H.- La audiencia de juicio se desahogará con la comparecencia de las partes que estén presentes en su apertura. Las que no hayan comparecido en su inicio, podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que el juez no la haya dado por concluida. Si las partes no comparecen se efectuará la audiencia con los elementos que se disponga en autos y se harán efectivos los apercibimientos realizados previamente a las partes.

El juez contará con las más amplias facultades para conducir el procedimiento; dará cuenta de la presencia de las partes que comparezcan a la audiencia, así como de los testigos y peritos que intervendrán; De igual forma, verificará la disponibilidad de los documentos a exhibirse y moderará el desarrollo de las manifestaciones de quienes intervengan en la audiencia; en su caso, analizará y calificará las pruebas que presenten las partes como supervenientes para su admisión o desechamiento según corresponda.[299]

Artículo 873-I.- El Tribunal, abrirá la fase de desahogo de pruebas, conforme a lo siguiente:

I. Se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor y luego las del demandado;

II. Si alguna de las pruebas admitidas no se encontrara debidamente preparada y estuviera a cargo de las partes, se declarará la deserción de la misma, salvo causa justificada, en cuyo caso el juez señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes; para ello, deberá tomará las medidas conducentes y podrá hacer uso de las medidas de apremio que estime necesarias para lograr el desahogo de las pruebas admitidas y evitar la dilación del juicio, y

III. El juez deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con cualquier documento oficial; y, si no lo hace en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que en caso contrario se dejará sin efectos la declaración correspondiente.

Artículo 873-J.- Concluido el desahogo de pruebas, el secretario del Tribunal hará la certificación respectiva. En caso de que las partes señalen que queda alguna prueba pendiente de desahogar, el juez resolverá de plano y de advertir alguna omisión al respecto, ordenará su desahogo. Una vez hecho lo anterior, el juez otorgará sucesivamente el uso de la voz a las partes, para que formulen de manera concisa y breve sus alegatos.

	Realizados que sean los alegatos de las partes, el Tribunal declarará cerrada la etapa de juicio y emitirá la sentencia en la misma audiencia, con lo que se pondrá fin al procedimiento. El texto de la resolución deberá ponerse a disposición de las partes en la misma audiencia. Solamente en casos excepcionales y que así se justifique por el cúmulo de hechos controvertidos o bien de las pruebas rendidas, el Tribunal emitirá sentencia dentro de los cinco días siguientes al de la celebración de la audiencia de juicio.
	Artículo 873-K.- Contra las resoluciones pronunciadas en el procedimiento ordinario laboral, no procederá recurso alguno, salvo el recurso de reconsideración contra los actos del secretario instructor establecido en el artículo 871, de esta Ley. No obstante, ya sea de oficio o a petición de parte, el juez podrá subsanar las omisiones o errores en que hubiere incurrido, o bien podrá precisar algún punto, hasta antes de dictar sentencia; asimismo, podrá aclarar ésta una vez que se haya emitido. **Atendiendo a la naturaleza y fines del derecho laboral, el juez deberá asumir un desempeño proactivo, en el que impulse permanentemente el procedimiento, evitando que las deficiencias o inconsistencias formales cometidas durante su desarrollo trasciendan en perjuicio de las partes provocando su dilación a futuro, por lo que de advertirlas podrá subsanarlas. En todo momento se fomentará la conciliación como la vía privilegiada para la solución del conflicto.**[300]

Artículo 874.- La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga a la Junta a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.	**Artículo 874.- La falta de notificación de alguno o de todos los demandados, obliga al Tribunal a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurran a la misma o cuando el actor se desista de las acciones intentadas en contra de los demandados que no hayan sido notificados.**
Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados de la Junta; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Las partes que comparecieren a la audiencia, quedarán notificadas de la nueva fecha para su celebración, a las que fueron notificadas y no concurrieron, se les notificará por boletín o en estrados del Tribunal; y las que no fueron notificadas se les hará personalmente.**

Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de dos etapas:[301] *Párrafo reformado DOF 30-11-2012* **a)** De conciliación; **b)** De demanda y excepciones; *Inciso reformado DOF 30-11-2012* **c)** (Se deroga). *Inciso derogado DOF 30-11-2012* La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que	**Artículo 875.- Se deroga.**

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.[302],[303]

Párrafo reformado DOF 30-11-2012

Artículo reformado DOF 04-01-1980

Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;[304]

Fracción reformada DOF 30-11-2012

II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico,[305] 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;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. (Se deroga).

Fracción derogada DOF 30-11-2012

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[306]

Fracción reformada DOF 30-11-2012

VI. De no haber concurrido las partes a la conciliación, se les tendrá por inconformes con todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones.

Artículo reformado DOF 28-04-1978, 04-01-1980

Artículo 876.- Se deroga.

Artículo 877. (Se deroga).

Artículo reformado DOF 28-04-1978, 04-01-1980. Derogado DOF 30-11-2012

Artículo 878.- La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:

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;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

Artículo 878.- Se deroga.

II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio;

Fe de erratas a la fracción DOF 30-01-1980.
Reformada DOF 30-11-2012

III. Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación a la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación; si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado;

IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;[307],[308],[309],[310],[311],[312],[313],

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;

Fracción reformada DOF 30-11-2012

VI. Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren;[314]

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[315]

Fracción reformada DOF 30-11-2012

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.

Fracción reformada DOF 30-11-2012
Artículo reformado DOF 24-12-1974, 28-04-1978, 04-01-1980

Artículo 879. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo, aún cuando no concurran las partes.[316]

Párrafo reformado DOF 30-11-2012

Artículo 879.- Se deroga.

Si el actor no comparece al período de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.[317],[318]

Artículo reformado DOF 28-04-1978, 04-01-1980

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:

Párrafo reformado DOF 30-11-2012

I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos.[319] Inmediatamente después el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquel a su vez podrá objetar las del demandado;

II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;

Fe de erratas a la fracción DOF 30-01-1980. Reformada DOF 30-11-2012

III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y

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

Fracción reformada DOF 30-11-2012

Artículo reformado DOF 28-04-1978, 04-01-1980

Artículo 880.- Se deroga.

Artículo 881.- Concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieren a hechos supervenientes o de tachas.[320]

Artículo reformado DOF 28-04-1978, 04-01-1980

Artículo 881.- Se deroga.

Artículo 882. (Se deroga).

Artículo reformado DOF 28-04-1978, 04-01-1980. Derogado DOF 30-11-2012

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

Artículo 883.- Se deroga.

desahogar todas las pruebas que se hayan admitido. Cuando, por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible desahogarlas en una sola audiencia, en el mismo acuerdo señalará los días y horas en que deberán desahogarse, aunque no guarden el orden en que fueron ofrecidas, procurando que se reciban primero las del actor y después las del demandado. Este periodo no deberá exceder de treinta días. *Artículo reformado DOF 28-04-1978, 04-01-1980, 30-11-2012*	
Artículo 884.- La audiencia de desahogo de pruebas se llevará a cabo conforme a las siguientes normas: **I.** Abierta la audiencia, se procederá a desahogar todas las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, procurando que sean primero las del actor e inmediatamente las del demandado o, en su caso, las que hubieren sido señaladas para desahogarse en su fecha; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **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 hiciere 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 *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* **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. *Fracción reformada y recorrida DOF 30-11-2012* *Artículo reformado DOF 28-04-1978, 04-01-1980*	**Artículo 884.- Se deroga.**
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	**Artículo 885.- Se deroga.**

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.[321]

Párrafo reformado DOF 30-11-2012

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.

Párrafo adicionado DOF 30-11-2012

I. Un extracto de la demanda y de la contestación, réplica y contrarréplica; y en su caso, de la reconvención y contestación de la misma;

II. El señalamiento de los hechos controvertidos;

III. Una relación de las pruebas admitidas y desahogadas, y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

IV. Las consideraciones que fundadas y motivadas se deriven, en su caso, de lo alegado y probado; y

V. Los puntos resolutivos.

Artículo reformado DOF 28-04-1978, 04-01-1980

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 reformado DOF 28-04-1978, 04-01-1980, 30-11-2012

Artículo 886.- Se deroga.

Artículo 887.- Transcurrido el término a que se refiere el artículo anterior, concedido a los integrantes de la Junta, o en su caso, desahogadas las diligencias que en este término se hubiesen solicitado, el Presidente de la Junta citará a los miembros de la misma, para la discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que hayan concluido el término fijado o el desahogo de las diligencias respectivas.

Artículo reformado DOF 23-12-1974, 28-04-1978, 04-01-1980

Artículo 887.- Se deroga.

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,

Artículo 888.- Se

de conformidad con las normas siguientes: *Párrafo reformado DOF 30-11-2012* **I.** Se dará lectura al proyecto de resolución y a los alegatos y a las observaciones formulados por las partes; *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **II.** El Presidente pondrá a discusión el negocio con el resultado de las diligencias practicadas; y **III.** Terminada la discusión, se procederá a la votación, y el Presidente declarará el resultado. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**deroga.**

Artículo 889.- Si el proyecto de resolución fuere aprobado, sin adiciones ni modificaciones, se elevará a la categoría de laudo y se firmará de inmediato por los miembros de la Junta. Si al proyecto se le hicieran modificaciones o adiciones, se ordenará al secretario que de inmediato redacte el laudo, de acuerdo con lo aprobado. En este caso, el resultado se hará constar en acta. *Artículo reformado DOF 04-01-1980*	**Artículo 889.- Se deroga.**

Artículo 890.- Engrosado el laudo, el Secretario recogerá, en su caso, las firmas de los miembros de la Junta que votaron en el negocio y, una vez recabadas, turnará el expediente al actuario, para que de inmediato notifique personalmente el laudo a las partes. *Artículo reformado DOF 24-12-1974, 04-01-1980*	**Artículo 890- Se deroga.**

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. *Artículo adicionado DOF 24-12-1974. Reformado DOF 28-04-1978, 04-01-1980, 30-11-2012*	**Artículo 891.- Se deroga.**

CAPITULO XVIII

Capítulo adicionado DOF 04-01-1980

De los Procedimientos Especiales	Del Procedimiento Especial[322]
Artículo 892.- Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones	**Artículo 892.- Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III, 484, 503 y 505 de esta Ley, así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del**

I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980. Fe de erratas DOF 30-01-1980*	**importe de tres meses de salarios, la designación de beneficiarios del trabajador fallecido, con independencia de la causa del deceso, o desaparecido por un acto delincuencial, y los conflictos en materia de seguridad social.**
Artículo 893.- El procedimiento se iniciará con la presentación del escrito de demanda, en el cual el actor podrá ofrecer sus pruebas ante la Junta competente, la cual con diez días de anticipación, citará a una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, la que deberá efectuarse dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que se haya presentado la demanda o al concluir las investigaciones a que se refiere el artículo 503 de esta Ley. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 893.- Los escritos de demanda y contestación deberán cumplir con los requisitos a que se refieren los artículos 872 y 873-A de esta Ley, en lo que sea aplicable.**
	Una vez que el Tribunal admita la demanda con los documentos y copias requeridas, se correrá traslado al demandado, quien deberá contestarla por escrito dentro de los diez días siguientes a la fecha del emplazamiento, pudiendo objetar las pruebas del actor, con el apercibimiento de que de no hacerlo se le tendrán por admitidas las peticiones del actor.
	Con copia del escrito de contestación y sus anexos se correrá traslado a la parte actora para que en el término de tres días formule réplica y objete pruebas de su contraria. Desahogada ésta, se correrá traslado al demandado para que en el mismo plazo realice su contrarréplica.
	En estos procedimientos se privilegiará la substanciación en línea, salvo la imposibilidad material para ello y sin detrimento de los derechos de los trabajadores, asegurados y sus beneficiarios.

Artículo 894.- La Junta, al citar al demandando, lo apercibirá que de no concurrir a la audiencia a que se refiere el artículo	**Artículo 894.- Una vez formulada la réplica y contrarréplica o transcurridos los términos para ello, dentro de los quince días siguientes, el Tribunal dictará el auto de depuración, que se ocupará de los aspectos que son objeto de la audiencia preliminar en términos del artículo 873-E de esta Ley. Esta actuación se emitirá por escrito fuera de audiencia, y**

siguiente, dará por admitidas las peticiones de la parte actora, salvo que sean contrarias a lo dispuesto por la Ley. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**no podrá delegarse en el secretario instructor. El Tribunal podrá emplear el sistema de videoconferencia a fin de formular las prevenciones y aclaraciones que sean necesarias para emitir el auto de depuración.**
	Cuando el asunto así lo requiera debido a la complejidad de los puntos controvertidos, las excepciones propuestas o la preparación de las pruebas, el Tribunal citará a audiencia preliminar dentro de los diez días siguientes a que concluyan los plazos para la réplica y contrarréplica. La audiencia preliminar se desahogará conforme a lo establecido en el artículo 873-F.
	Cuando la controversia se reduzca a puntos de derecho, o bien cuando la única prueba que resulte admitida sea la documental, y ésta ya se hubiera exhibido sin ser objetada, el Tribunal otorgará a las partes un plazo de cinco días para formular alegatos por escrito, y vencido éste dictará sentencia, sin previa celebración de la audiencia de juicio.

Artículo 895.- La audiencia de conciliación, demanda y excepciones, pruebas y resolución, se celebrará de conformidad con las normas siguientes:	**Artículo 895.- La audiencia de juicio se desahogará en los términos previstos para el procedimiento ordinario.**
	En los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los capítulos XII y XVII de este Título, en lo que sean aplicables.
I. La Junta procurará avenir a las partes, de conformidad con las fracciones I y II del artículo 876 de esta Ley; **II.** De no ser posible lo anterior, cada una de las partes expondrá lo que juzgue conveniente, formulará sus peticiones y ofrecerá y rendirá las pruebas que hayan sido admitidas; **III.** Si se ofrece el recuento de los trabajadores, se observarán las disposiciones contenidas en el artículo 931 de esta Ley; y **IV.** Concluida la recepción de las pruebas, la Junta oirá los alegatos y dictará resolución. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**I. a IV. Se derogan.**

Cuando se controvierta el derecho de los presuntos beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos.

Si no concurren las demás partes, se hará efectivo el apercibimiento a que se refiere el artículo 894 de esta Ley.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 896.- Si no concurre el actor o promovente a la audiencia, se tendrá por reproducido su escrito o comparecencia inicial, y en su caso, por ofrecidas las pruebas que hubiere acompañado. Si se trata de la aplicación del artículo 503 de esta Ley, la Junta, dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.[323] *Fe de erratas al párrafo DOF 30-01-1980*	**Artículo 896.- Para aplicación del artículo 503 de la Ley Federal del Trabajo, con la presentación de la demanda el Tribunal iniciará las investigaciones a que se refiere ese precepto; para ello solicitará al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales; podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime pertinentes, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante el Tribunal.**
	De existir controversia entre los interesados, el Tribunal citará a la audiencia preliminar.
	El Tribunal dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las personas que ejercitaron derechos derivados de las prestaciones que generó el trabajador fallecido.

Artículo 897.- Para la tramitación y resolución de los conflictos a que se refiere este Capítulo, la Junta se integrará con el Auxiliar, salvo los casos de los artículos 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones II, III y VI; 434, fracciones I, III y V; y 439, de esta Ley, en los que deberá intervenir el Presidente de la Junta o el de la Junta Especial.	**Artículo 897.- La tramitación y resolución de los conflictos colectivos a que se refieren los artículos 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; y 439, de esta Ley, así como los casos de violaciones a derechos fundamentales en materia colectiva que atenten contra la libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva, o se impugnen procedimientos de elección de directivas sindicales, o bien sanciones sindicales que limiten el derecho a votar y ser votado, se resolverán mediante el Procedimiento Especial Colectivo previsto en los artículos 897-A al 897-G de esta Ley.**[324]

Artículo adicionado DOF 04-01-1980	

Artículo 897-A.- Los escritos de demanda y contestación se presentarán ante el Tribunal competente y deberán cumplir con los requisitos a que se refieren los artículos 872 y 873-A de esta Ley, en lo que sea aplicable.

Los conflictos entre sindicatos a los que se refieren los artículos 389 y 418 de esta Ley se resolverán únicamente a través de la consulta de los trabajadores, quienes manifestarán su voluntad a través del voto personal, libre, directo y secreto, por lo que no puede ser materia de negociación al ser elementos esenciales de la democracia y de los derechos humanos vinculados a ésta. En estos casos y tratándose de violaciones a derechos fundamentales en materia colectiva que atenten contra la libertad de asociación, libertad sindical o al derecho de negociación colectiva, o cuando se impugnen procedimientos de elección de las directivas sindicales, para promover el juicio no será necesario acudir a la conciliación prejudicial ni exhibir la constancia correspondiente.

No podrán acumularse en esta vía pretensiones ajenas al propósito de ésta; de reclamarse, se dejarán a salvo los derechos de las partes para que los ejerzan en la vía que corresponda.

Artículo 897-B.- Una vez que el Tribunal admita la demanda con los documentos y copias requeridas, se correrá traslado al demandado, quien deberá contestarla por escrito dentro de los diez días siguientes a la fecha del emplazamiento, cubriendo los requisitos señalados en el artículo 873-A de la Ley y objetando las pruebas del actor, apercibido que de no hacerlo se estará a lo establecido en dicho precepto legal. En los conflictos de titularidad de la contratación colectiva, el allanamiento a la demanda no impedirá la continuación del procedimiento.

Con copia del escrito de contestación a la demanda y sus anexos se correrá traslado a la parte actora para que en el término de tres días formule réplica y objete pruebas de su contraria. Desahogada ésta, se correrá traslado a la parte demandada para que en el mismo plazo realice su contrarréplica. Una vez formulada la réplica y contrarréplica o transcurridos los términos para ello, se dictará auto que fije fecha para la celebración de la audiencia de juicio, la cual deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes, salvo lo establecido en el artículo 897-F de esta Ley.

En el mismo auto el juez depurará el procedimiento y, en su caso, resolverá las excepciones procesales que se hubieren opuesto; asimismo, admitirá o desechará las pruebas, según sea el caso. También fijará la forma de preparación de las pruebas y ordenará la expedición de oficios o citaciones que correspondan conforme lo establece el capítulo XII del Título Catorce de esta Ley.

Artículo 897-C.- La audiencia de juicio se desarrollará de la siguiente manera:

I. El juez abrirá la fase de desahogo de pruebas;

II. Se desahogarán ante el juez las pruebas admitidas y preparadas. La audiencia no se suspenderá ni diferirá en ningún caso por falta de preparación de las pruebas admitidas, salvo causa justificada; tratándose de la prueba de recuento se señalará día, hora y lugar para su realización, y

III. Desahogadas las pruebas, las partes formularán alegatos en forma oral; acto seguido el juez declarará cerrada la etapa de juicio y suspenderá la audiencia, citando a las partes para oír sentencia dentro de los tres días posteriores.

Artículo 897-D.- El juez dictará su resolución tomando en cuenta los alegatos y pruebas aportadas por las partes.

Artículo 897-E.- En la sesión de lectura de sentencia el Juez expondrá oralmente y de forma breve las consideraciones y motivos de su resolución; leerá únicamente los puntos resolutivos, dejando a disposición de las partes copia de la sentencia y cerrará la audiencia de juicio, con lo que se pondrá fin al procedimiento.

Contra las resoluciones pronunciadas en el procedimiento especial colectivo no procederá recurso alguno. No obstante, de oficio o a petición de parte se podrán subsanar las omisiones o irregularidades que se adviertan para el solo efecto de regularizar el procedimiento.

Artículo 897-F.- Si se ofrece el recuento de los trabajadores, para preparar su desahogo mediante voto personal, libre, directo y secreto, el Tribunal llevará a cabo las siguientes diligencias:

I. Con objeto de definir los trabajadores que tienen derecho a votar, dentro de los dos días siguientes a la recepción de la demanda, requerirá:

a) Al Instituto Mexicano del Seguro Social o institución de seguridad social homologa, Servicio de Administración Tributaria, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y demás autoridades que por la naturaleza de su actividad puedan tener información de los trabajadores del centro de trabajo, la información necesaria a fin de elaborar el padrón que servirá de base en la prueba de recuento; esta información abarcará el período de tres meses de anticipación a la fecha de presentación de la demanda;

b) Al patrón, para que bajo protesta de decir verdad, informe el nombre de todos sus trabajadores, distinguiendo los de confianza, los sindicalizables y sindicalizados, además de precisar puesto, salario y fecha de ingreso. Asimismo, señalará los nombres de los trabajadores que hayan ingresado a laborar, hayan sido despedidos o dejado de prestar sus servicios con tres meses de anterioridad a la fecha de la presentación de la demanda, y anexará un ejemplar del contrato colectivo de trabajo;

c) Al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la documentación e información relativa al registro del contrato colectivo o de la administración del contrato-ley, tabuladores, padrones de trabajadores afiliados a los sindicatos contendientes y toda aquella información que posea.

Esta información deberá ser entregada al Tribunal en el plazo de cinco días. Con copia de la misma se les correrá traslado a las partes a fin de que dentro del plazo de siete días formulen objeciones a los informes recibidos y a los listados de trabajadores, así como para que ofrezcan, en su caso, las pruebas de que dispongan para sustentar sus objeciones;

II. Una vez recibidas las objeciones o transcurrido el plazo para ello, el Tribunal citará a las partes

dentro de los tres días siguientes a una audiencia incidental de objeciones y preparación al recuento. En dicha audiencia incidental el Tribunal acordará sobre la admisión y desahogo de las pruebas documentales que hubieran ofrecido las partes. **Una vez desahogadas las pruebas documentales, dentro de los siete días siguientes a que se dicte el acuerdo respectivo, el Tribunal elaborará el padrón que servirá de base para el recuento, y señalará lugar, fecha y hora, así como condiciones bajo las que se desahogará el recuento de los trabajadores mediante voto personal, libre, directo y secreto, conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Bis, fracción II, incisos c) a j), de la presente Ley, con las modalidades contempladas en el presente artículo; en dicho acuerdo el juez facultará a él o los funcionarios o personal que deberá llevar a cabo el procedimiento del recuento.** **El juez garantizará que el procedimiento de recuento se realice en los términos y plazos establecidos en este artículo y que las objeciones presentadas no impliquen la dilación del procedimiento;** **III. El Tribunal correrá traslado a las partes con el padrón autorizado y con el acuerdo en el que se ordena el desahogo del recuento, y** **I. Desahogado el recuento el Tribunal citará a las partes a la audiencia de juicio prevista en el artículo 897-C de esta Ley, la cual deberá celebrarse a más tardar en los cinco días siguientes.**	
Artículo 897-G.- Cuando se trate de conflictos entre sindicatos a los que se refieren los artículos 389 y 418 de esta Ley, si en el desarrollo del procedimiento se advierte la injerencia del patrón a favor de alguno de los sindicatos contendientes o la comisión de actos de violencia por algunas de las partes, el Juez tomará las medidas necesarias para que el ejercicio del voto de los trabajadores se realice con plena libertad y seguridad, con independencia de que de vista de los hechos a las autoridades penales y administrativas correspondientes para su sanción.	

Artículo 898.- La Junta, para los efectos del artículo 503 de esta Ley, solicitará al patrón le proporcione los nombres y domicilios de los beneficiarios registrados ante él y en las instituciones oficiales; podrá además ordenar la práctica de cualquier diligencia, o emplear los medios de comunicación que estime pertinente, para convocar a todas las personas que dependían económicamente del trabajador fallecido a ejercer sus derechos ante la Junta. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 898.- Se deroga.**

Artículo 899.- En los procedimientos especiales se observarán las disposiciones de los Capítulos XII y XVII de este Título, en lo que sean aplicables. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 899.- Se deroga.**

Sección Primera
Conflictos Individuales de Seguridad Social[325]

Sección adicionada DOF 30-11-2012

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.	**Artículo 899-A.- …**
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.	**La competencia para conocer de estos conflictos, por razón de territorio corresponderá al Tribunal del lugar en el que se encuentre la clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social a la cual se encuentren adscritos los asegurados o sus beneficiarios.**
En caso de que se demanden únicamente prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá la competencia 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 adicionado DOF 30-11-2012*	**En caso de que se demanden únicamente prestaciones relacionadas con la devolución de fondos para el retiro y vivienda, corresponderá la competencia al Tribunal federal de la entidad federativa donde se encuentre el último centro de trabajo del derechohabiente.**

Artículo 899-B. Los conflictos individuales de seguridad social, podrán ser planteados por:

I. Los trabajadores, asegurados, pensionados o sus beneficiarios, que sean titulares de derechos derivados de los seguros que comprende el régimen obligatorio del Seguro Social;

II. Los trabajadores que sean titulares de derechos derivados del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o sus beneficiarios;

III. Los titulares de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores sujetos a esta Ley o sus beneficiarios; y

IV. Los trabajadores a quienes les resulten aplicables los contratos colectivos de trabajo o contratos-Ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.

Artículo adicionado DOF 30-11-2012

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 adicionado DOF 30-11-2012

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;[326]

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 adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 899-E. Tratándose de prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales, el procedimiento se sujetará a las siguientes reglas:	**Artículo 899-E.- En el procedimiento se observará lo establecido en la sección primera de este capítulo, y en los casos en que se demanden prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales, el procedimiento se sujetará además a las siguientes reglas:**
Las partes designarán a sus peritos médicos en la demanda y en la contestación de la misma, los	**Cuando lo planteado en la demanda exija la designación de peritos, deberá citarse a la audiencia**

cuales deberán contar con el registro a que se refiere el artículo 899-F.	**preliminar, y en el auto de citación se designará al perito o peritos médicos oficiales que estime necesarios, sin perjuicio de que las partes puedan acompañarse de un asesor que los auxilie en el desahogo del interrogatorio.**
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	**Los dictámenes deberán contener:** **I. a VI. …**

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.	**El Tribunal deberá tomar las medidas conducentes para que el o los peritos médicos oficiales designados acepten y protesten el cargo conferido dentro de los cinco días siguientes a la celebración de la audiencia preparatoria, quienes deberán señalar al Tribunal en forma justificada, los requerimientos necesarios para la emisión del dictamen pericial y, en su caso, para la determinación del nexo causal, tratándose de riesgos de trabajo.**
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.	**El Tribunal notificará al perito o peritos oficiales y dictará las medidas que considere pertinentes para agilizar la emisión de los dictámenes periciales y requerirá al trabajador para que se presente a la realización de los estudios médicos o diligencias que requieran el o los peritos.**
Dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la audiencia 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.	**Dentro de los treinta días siguientes a la celebración de la audiencia preparatoria, el Tribunal señalará día y hora para la audiencia de juicio, en que se recibirán el o los dictámenes periciales con citación de las partes, con el apercibimiento que de no comparecer, se les tendrá por 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.	**Si la parte actora no acude a las diligencias ordenadas por el Tribunal, o si abandona los estudios médicos o diligencias ordenadas, se hará constar la falta de interés, a efecto de que se decrete la deserción de la prueba, salvo las causas justificadas a que se refiere el artículo 785 de esta Ley.**
La Junta deberá aplicar a los peritos las medidas de apremio que establece esta Ley, para garantizar la emisión oportuna del dictamen.	**El Tribunal deberá aplicar a los peritos las medidas de apremio que establece esta Ley, para garantizar la emisión oportuna del dictamen.**
Las partes en la audiencia de desahogo de la pericial médica,[327] por sí o a través de un profesionista en medicina, podrán formular las	**Las partes en la audiencia de desahogo de la pericial médica, por sí o a través de un especialista en medicina, podrán formular las observaciones o**

observaciones o preguntas que juzguen convenientes en relación a las consideraciones y conclusiones de la prueba pericial médica.	**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.	**El Tribunal podrá 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.	**El Tribunal determinará si se acreditó el nexo causal entre la actividad específica desarrollada por el trabajador y el medio ambiente de trabajo señalado en el escrito de demanda, así como el origen profesional del presunto riesgo de trabajo, para calificarlo como tal.**
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.	**El Tribunal podrá requerir a las autoridades, instituciones públicas y organismos descentralizados, la información que posean y que contribuya al esclarecimiento de los hechos; también podrá solicitar estudios médicos de instituciones de salud públicas o privadas; practicar toda clase de consultas e inspecciones en las empresas o establecimientos en los que el trabajador haya laborado y, de ser necesario, se auxiliará con la opinión de peritos en otras materias.**
	Las instituciones de seguridad social deberán poner a disposición de los Tribunales una plataforma informática que permita el acceso a sus bases de datos con el objeto de que el Tribunal esté en condiciones de esclarecer los hechos controvertidos.
En la ejecución del laudo las partes podrán convenir las modalidades de su cumplimiento. *Artículo adicionado DOF 30-11-2012*	**En la ejecución de la sentencia las partes podrán convenir las modalidades de su cumplimiento.**
	En el desahogo de la prueba pericial médica, se estará a lo dispuesto en los artículos 822, 823, 824, 824 Bis, 825 y 826 en lo que no se oponga a lo previsto en este artículo.

Artículo 899-F. Los peritos médicos que intervengan en los conflictos vinculados con la	**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.	**calificación y valuación de riesgos de trabajo y enfermedades generales, deberán estar inscritos en el registro del Tribunal federal como peritos oficiales conforme a lo previsto en el artículo 899-G.**
Para tal efecto, los peritos médicos deberán satisfacer los requisitos siguientes:	**…**
I. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la profesión de médico; **II.** Gozar de buena reputación; **III.** Tener tres años de experiencia profesional vinculada con la medicina del trabajo; **IV.** No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal; y **V.** Observar lo dispuesto por el artículo 707 de esta Ley, así como las disposiciones de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en lo que respecta a las causas de impedimento y excusa.	**I. a V. …**
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 adicionado DOF 30-11-2012*	**Si durante el lapso de seis meses alguno de los peritos médicos incumple en más de tres ocasiones, con la presentación oportuna de los dictámenes médicos que le sean requeridos, sin que medie causa justificada, a juicio del Tribunal será dado de baja del registro de peritos médicos y no podrá reingresar sino transcurridos dos años, contados a partir de la fecha de la baja.**

Artículo 899-G. 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 899-G.- El Consejo de la Judicatura Federal integrará un cuerpo de peritos médicos oficiales especializados en medicina del trabajo y áreas afines que estarán adscritos al Poder Judicial de la Federación. En caso de que por la carga de trabajo o el nivel de especialización así lo requiera, las instituciones públicas que presten servicios de salud, deberán designar a los peritos médicos que les sean solicitados por el Tribunal, en los términos del Reglamento correspondiente, garantizando que el médico designado no tenga conflicto de intereses.**

Artículo adicionado DOF 30-11-2012	

CAPITULO XIX
Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica

Capítulo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 900.- Los conflictos colectivos de naturaleza económica, son aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien, la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 901.- En la tramitación de los conflictos a que se refiere este Capítulo, las Juntas deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 901.- En la tramitación de los conflictos a que se refiere este capítulo, los Tribunales deberán procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. A este fin, podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento, siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.**

Artículo 902.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión de la Junta.	**Artículo 902.- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica, pendientes ante el Tribunal y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores manifiesten por escrito, estar de acuerdo en someter el conflicto a la decisión del Tribunal.**
No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la huelga tenga por objeto lo señalado en el artículo 450, fracción VI.**

Artículo 903.- Los conflictos colectivos de naturaleza económica podrán ser planteados por los sindicatos de trabajadores titulares de los contratos

colectivos de trabajo, por la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, siempre que se afecte el interés profesional, o por el patrón o patronos, mediante demanda por escrito, la cual deberá contener:

I. Nombre y domicilio del que promueve y los documentos que justifiquen su personalidad;

II. Exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto; y

III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se pide.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 904.- El promovente, según el caso, deberá acompañar a la demanda lo siguiente:

Fe de erratas al párrafo DOF 30-01-1980

I. Los documentos públicos o privados que tiendan a comprobar la situación económica de la empresa o establecimiento y la necesidad de las medidas que se solicitan;

II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, empleo que desempeñan, salario que perciban y antigüedad en el trabajo;

III. Un dictamen formulado por el perito relativo a la situación económica de la empresa o establecimiento;

IV. Las pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y

V. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 905.- La Junta, inmediatamente después de recibir la demanda, citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes.	**Artículo 905.- El Tribunal, inmediatamente después de recibir la demanda, ordenará emplazar a la parte demandada para que conteste en el término de quince días.**

Artículo adicionado DOF 04-01-1980	
	El escrito de contestación deberá reunir los mismos requisitos exigidos para la demanda, incluyendo en su caso la objeción de pruebas de la contraparte, las excepciones procesales y las pruebas con que éstas se acrediten.
	Con la contestación se dará vista a la parte actora para que en el término de cinco días manifieste lo que corresponda y, en su caso, objete las pruebas de la demandada. De objetar las pruebas, deberá ofrecer los medios probatorios conducentes.
	Desahogada la vista o transcurrido el plazo para su desahogo, el Tribunal citará a las partes a una audiencia que deberá efectuarse dentro de los veinticinco días siguientes.
	En el auto que señale día y hora para la celebración de audiencia, el Tribunal se pronunciará respecto de la admisión de pruebas ofrecidas por las partes, ordenando su desahogo dentro de dicha audiencia.
	La prueba pericial se rendirá por medio de peritos oficiales, quienes deberán aceptar el cargo dentro de los tres días siguientes a la fecha de su designación.
	El dictamen de los peritos oficiales deberá presentarse con al menos diez días de anticipación a la fecha de audiencia a fin de que se le corra traslado con copia del mismo a las partes para que éstas puedan realizar por escrito las objeciones y alegatos que estimen convenientes, lo cual deberán hacer en el plazo de los cinco días siguientes a su recepción. Cada parte podrá designar uno o más peritos para que se asocien a los nombrados por el Tribunal o rindan su dictamen por separado.
	Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones integradas con el número de personas que determine el Tribunal, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugerencias que juzguen conveniente.

Artículo 906.- La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:	**Artículo 906.- …**
I. Si el promovente no concurre a la audiencia, se le tendrá por desistido de su solicitud; **II.** Si no concurre la contraparte, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y ratificará su petición;	**I. y II. …**

III. Si concurren las dos partes, la Junta, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros de la misma podrán hacer las sugestiones que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;	**III. Si concurren las dos partes, el Tribunal, después de oír sus alegaciones, las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio. Los miembros del mismo podrán hacer las sugestiones que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto;**
IV. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;	**IV. Si las partes llegan a un convenio, se dará por terminado el conflicto. El convenio, aprobado por el Tribunal, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a una sentencia;**
V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones y a las que por su naturaleza no puedan desahogarse, se les señalará día y hora para ello;	**V. …**
VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a ofrecerse y en su caso, a desahogarse las pruebas admitidas;	**VI. Concluidas las exposiciones de las partes y formuladas sus peticiones, se procederá a desahogar las pruebas admitidas, y**
VII. La Junta, dentro de la misma audiencia, designará tres peritos, por lo menos, para que investiguen los hechos y causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de treinta días, para que emitan su dictamen respecto de la forma en que, según su parecer, puede solucionarse el conflicto, sin perjuicio de que cada parte pueda designar un perito para que se asocie a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado; y	**VII. Desahogadas las pruebas, se concederá el uso de la voz a las partes para formular alegatos en forma breve y se declararán vistos los autos para sentencia.**
VIII. Los trabajadores y los patrones podrán designar dos comisiones integradas con el número de personas que determine la Junta, para que acompañen a los peritos en la investigación y les indiquen las observaciones y sugestiones que juzguen conveniente. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	VIII. Se deroga.

Artículo 907.- Los peritos designados por la Junta deberán satisfacer los requisitos siguientes:	**Artículo 907.- Los peritos designados por el Tribunal deberán satisfacer los requisitos siguientes:**
I. Ser mexicanos y estar en pleno ejercicio de sus derechos; **II.** Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la técnica, ciencia o arte sobre el que verse el peritaje, salvo los casos en que no se requiera autorización, pero deberán tener los conocimientos de la materia de que se trate; y **III.** No haber sido condenados por delito intencional. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**I. a III. …**

Artículo 908.- Las partes, dentro de los primeros diez días del término a que se refiere la fracción VII del artículo 906, podrán presentar directamente a los peritos, o por conducto de la Junta o a través de la Comisión, las observaciones, informes, estudios y demás elementos que puedan contribuir a la determinación de las causas que dieron origen al conflicto, para que sean tomados en cuenta por los peritos, en sus dictámenes. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 908.- Se deroga.**

Artículo 909.- Los peritos nombrados por la Junta, realizarán las investigaciones y estudios que juzguen conveniente, y podrán actuar con la mayor amplitud, teniendo, además de las inherentes a su desempeño, las facultades siguientes: *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 909.- El Tribunal, en auxilio de las partes, podrá actuar con la mayor amplitud para que los peritos nombrados, realicen las investigaciones y estudios que juzguen conveniente, y podrán actuar con la mayor amplitud, teniendo, además de las inherentes a su desempeño, las facultades siguientes:**
I. Solicitar toda clase de informes y estudios de las autoridades y de las instituciones oficiales, federales o estatales y de las particulares que se ocupen de problemas económicos, tales como los institutos de investigaciones sociales y económicos, las organizaciones sindicales, las cámaras de comercio, las de industria y otras instituciones semejantes; **II.** Practicar toda clase de inspecciones en la empresa o establecimiento y revisar sus libros y documentos; y **III.** Examinar a las partes y a las personas relacionadas con los trabajadores o con la empresa, que juzguen conveniente.	**I. a III. …**

Artículo 910.- El dictamen de los peritos deberá contener, por lo menos:

I. Los hechos y causas que dieron origen al conflicto;

II. La relación entre el costo de la vida por familia y los salarios que perciban los trabajadores;

III. Los salarios medios que se paguen en empresa o establecimientos de la misma rama de la industria y las condiciones generales de trabajo que rijan en ellos;

Fe de erratas a la fracción DOF 30-01-1980

IV. Las condiciones económicas de la empresa o empresas o del establecimiento o establecimientos;

V. La condición general de la industria de que forma parte la empresa o establecimiento;

VI. Las condiciones generales de los mercados;

VII. Los índices estadísticos que tiendan a precisar la economía nacional; y

VIII. La forma en que, según su parecer, pueda solucionarse el conflicto.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 911.- El dictamen de los peritos se agregará al expediente y se entregará una copia a cada una de las partes.

El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que hizo entrega de las copias a las partes, o de la negativa de éstas para recibirlas.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 912.- Las partes, dentro de las setenta y dos horas de haber recibido copia del dictamen de los peritos, podrán formular las observaciones que juzguen convenientes en relación con los hechos, consideraciones y conclusiones del mismo dictamen.	**Artículo 912.- En caso de que las partes formulen objeciones al dictamen pericial oficial, el Tribunal citará a una audiencia incidental de objeciones al peritaje oficial dentro de los tres días siguientes a que reciba dichas objeciones. A esta audiencia deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas que les formulen las partes y, en relación con los peritajes que rindieron, se podrán ofrecer pruebas que tengan por objeto comprobar la falsedad o inconsistencia de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen.**
La Junta, si se formulan objeciones al dictamen, citará a una audiencia a la que deberán concurrir los peritos para contestar las preguntas que les formulen las partes y en relación con los peritajes	**Atendiendo a la naturaleza de este tipo de juicios, la audiencia en cuestión deberá prorrogarse el tiempo necesario para dar oportunidad a las partes de interrogar exhaustivamente a los peritos y desahogar las pruebas que ofrezcan para acreditar sus objeciones.**

que rindieron; se podrán ofrecer pruebas, para que tengan por objeto comprobar la falsedad de los hechos y consideraciones contenidas en el dictamen. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	

Artículo 913.- La Junta tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el artículo 909, fracción I de este Capítulo, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 913.- El Tribunal tiene las más amplias facultades para practicar las diligencias que juzgue convenientes, a fin de completar, aclarar o precisar las cuestiones analizadas por los peritos, así como para solicitar nuevos informes a las autoridades, instituciones y particulares a que se refiere el artículo 909, fracción I de este capítulo, interrogar a los peritos o pedirles algún dictamen complementario o designar comisiones para que practiquen o realicen investigaciones o estudios especiales.**

Artículo 914.- Las autoridades, las instituciones y los particulares a que se refieren los artículos que anteceden, están obligadas a proporcionar los informes, contestar los cuestionarios y rendir las declaraciones que se les soliciten.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 915.- Desahogadas las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de setenta y dos horas para que formulen sus alegatos, por escrito, apercibidas que en caso de no hacerlo, se les tendrá por perdido su derecho. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 915.- Se deroga.**

Artículo 916.- Transcurrido el término para la presentación de los alegatos, el auxiliar declarará cerrada la instrucción y dentro de los quince días siguientes formulará un dictamen que deberá contener:	**Artículo 916.- Una vez que se declare cerrada la instrucción, el Tribunal dictará sentencia dentro de los treinta días siguientes, la que deberá contener:**
I. Un extracto de las exposiciones y peticiones de las partes; **II.** Un extracto del dictamen de los peritos y de las observaciones que hubiesen hecho las partes;	**I. y II. …**

III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por la Junta;	**III. Una enumeración y apreciación de las pruebas y de las diligencias practicadas por el Tribunal;**
IV. Un extracto de los alegatos; y **V.** Señalará los motivos y fundamentos que puedan servir para la solución del conflicto. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**IV. y V. …**

Artículo 917.- El dictamen se agregará al expediente y se entregará una copia a cada uno de los representantes de los trabajadores y de los patrones, ante la Junta. El Secretario asentará razón en autos del día y hora en que se hizo entrega de las copias o su negativa para recibirlos. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 917.- Se deroga.**

Artículo 918.- El Presidente de la Junta citará para la audiencia de discusión y votación, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al en que sean entregadas a los representantes las copias del dictamen, y se celebrará conforme a las reglas establecidas en el artículo 888 de esta Ley. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 918.- Se deroga.**

Artículo 919.- La Junta, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 919.- El Tribunal, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre los trabajadores y patrones, en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y, en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.**

CAPITULO XX
Procedimiento de Huelga

Capítulo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:	**Artículo 920.- …**
I. Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el	**I. …**

propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;	
II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.	**II. Se presentará por duplicado al Tribunal competente. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida el Tribunal, el escrito podrá presentarse al órgano jurisdiccional más próximo o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. El órgano o autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, al Tribunal competente; y le avisará telefónicamente, o por cualquier medio electrónico;**
III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**III. …**
	IV. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo en términos del artículo 450, fracción II de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Bis;[328]
	V. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto obtener del patrón o patrones la celebración del contrato-ley en términos de la

	fracción III del artículo 450 de esta Ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga la Constancia de Representatividad, expedida por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o deberá de mencionarse que se tiene celebrado contrato colectivo de trabajo en la empresa, señalando el número o folio de su registro ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y
	VI. Cuando el procedimiento de huelga tenga por objeto los contemplados en las fracciones I, IV, V, VI o VII del artículo 450 de esta Ley, así como el previsto en la fracción II de dicho artículo en lo que se refiere a la revisión contractual, para acreditar que el sindicato emplazante es el titular del contrato colectivo de trabajo o el administrador del contrato ley, se deberá anexar al emplazamiento a huelga el Certificado de Registro del contrato colectivo expedido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral o el acuse de recibo del escrito en el que se solicitó dicho Certificado.[329]

Artículo 921.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.	**Artículo 921.- El Tribunal o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.**
La notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**…**
	A petición de parte, los Tribunales, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que le sea solicitado, expedirán la certificación de la existencia o no de un emplazamiento a huelga promovido contra un centro de trabajo.

Artículo 921 Bis.- Dentro de las veinticuatro horas siguientes a la que sea presentado el emplazamiento a huelga, el Tribunal o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo 920 de esta Ley, notificarán al Centro de Conciliación competente para que intervenga durante el período de prehuelga a fin de avenir a las partes; éste tendrá facultad de citarlas dentro del período de prehuelga para negociar y celebrar pláticas conciliatorias. Para este propósito, podrán asignar conciliadores ante el Tribunal.[330]

Artículo 922.- El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 922.- El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante el Tribunal.**

Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.[331] *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo, o el administrador del contrato ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, salvo que dicho contrato no haya sido revisado en los últimos cuatro años. El Tribunal, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior y notificarle por escrito la resolución al promovente.**

Artículo 924.- A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I. Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

II. Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;

III. Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV. Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 925.- Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 926.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 926.- El Tribunal citará a las partes a una audiencia de conciliación que se celebrará dentro del período de prehuelga, en la que podrá intervenir el conciliador del Centro de Conciliación competente para procurar avenirlas. En esta audiencia no se hará declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia podrá ser diferida a petición del sindicato o de ambas partes.**

Artículo 927.- La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:	**Artículo 927.- …**

I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables;	**I. Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, el Tribunal resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia;**
II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;	**II. …**
III. El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y	**III. El Tribunal podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación;**
IV. Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**IV. …**
	V. Después de emplazado el patrón, a petición del sindicato se podrá prorrogar o ampliar el período de prehuelga por una sola ocasión hasta por treinta días. Cuando se trate de empresas o instituciones que dependan de recursos públicos, se podrá prorrogar por un plazo mayor. Asimismo, podrán admitirse prórrogas adicionales cuando a criterio del Tribunal exista causa que lo justifique.
	En caso de que el contrato colectivo de trabajo inicial o el convenio de revisión del contrato colectivo no sea aprobado por los trabajadores en términos de lo previsto por el artículo 390 Ter, fracción II, el sindicato podrá prorrogar el periodo de prehuelga hasta por quince días. No obstante, cuando las circunstancias así lo ameriten, el Tribunal podrá autorizar que la prórroga se extienda hasta por un máximo de treinta

	días, siempre y cuando el sindicato así lo solicite y justifique al momento de promoverla.[332]
	Con independencia de lo anterior, las partes de común acuerdo podrán prorrogar o ampliar el período de prehuelga con objeto de llegar a un acuerdo conciliatorio; no obstante, la prórroga no podrá tener una duración que afecte derechos de terceros.
	Tratándose de emplazamientos a huelga por firma de contrato colectivo de trabajo por obra determinada, el periodo de prehuelga no podrá exceder del término de duración de la obra.

Artículo 928.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:	**Artículo 928.- …**
I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el artículo 620, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes: **a)** Falta de personalidad. **b)** Incompetencia. **c)** Los casos de los artículos 469, 923 y 935. **d)** Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.	**I. Se deroga.**
II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;	**II. …**
III. Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto;	**III. Todos los días y horas serán hábiles. El Tribunal tendrá guardias permanentes para tal efecto;**
IV. No serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción,	**IV. No serán denunciables tanto el Tribunal como el conciliador del Centro de Conciliación, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. El Tribunal dentro de las**

con audiencia de las partes, dictará resolución; y	**veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución, y**
V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.	**V. No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si una vez hecho el emplazamiento al patrón, el Tribunal observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.**
Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar el Tribunal que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que el Tribunal designado competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.**

Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.	**Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar del Tribunal, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.**
Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, por lo que el Tribunal hará la declaratoria correspondiente.**

Artículo 930.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:	**Artículo 930.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:**
I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de lo	**I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se**

patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia;	**indicarán las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia. En caso de que en la solicitud de inexistencia se haga valer la hipótesis señalada en la fracción I del artículo 459 de esta Ley, deberá ofrecerse la prueba de recuento observando lo establecido en su artículo 931;**
II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;	**II. El Tribunal correrá traslado de la solicitud con sus anexos y oirá a las partes en una audiencia de calificación de la huelga, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, la cual deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días y ser notificada con anticipación de tres días a su celebración;**
III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;	**III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. El Tribunal aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;**
IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;	**IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia de calificación de la huelga, salvo lo dispuesto en el artículo 931 de esta Ley. Sólo en casos excepcionales podrá el Tribunal diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia de calificación de la huelga, y**
V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y	**V. Concluida la recepción de las pruebas, el Tribunal, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.**
VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución	**VI. Se deroga.**

se dictará por los que concurran, y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los _votos de los ausentes. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	

Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:	**Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:**
I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;	**I. Se deroga.**
II. Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento; **III.** Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento; **IV.** No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni	**II. a IV. …**

los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y	
V. Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**V. El ofrecimiento de la prueba de recuento debe hacerse en el escrito de solicitud de la inexistencia de la huelga contemplado en la fracción I del artículo 930 de esta Ley, al que se acompañará el listado con los nombres de los trabajadores que serán consultados, para que se le corra traslado con éste a la parte contraria;**
	VI. La contraparte de quien solicitó la inexistencia de la huelga, al momento de hacer sus manifestaciones sobre las causales de inexistencia, exhibirá en la audiencia de calificación de la huelga el listado con los nombres de los trabajadores que en su opinión tienen derecho a participar en el recuento. La audiencia de calificación de la huelga será diferida en términos de fracción IV del artículo 930 de esta Ley, a fin de preparar y desahogar la prueba de recuento mediante voto personal, libre, directo y secreto;
	VII. En caso de que los listados de trabajadores ofrecidos por las partes y de los elementos recabados se advierta que existe coincidencia en los mismos o de que las partes convengan en elaborar uno sólo, el Tribunal lo tomará para que sirva de padrón. En caso de existir diferencias sobre los listados, se dará vista a las partes en la audiencia de calificación de la huelga para que hagan las objeciones al listado presentado por su contraria, en cuyo caso se abrirá un

	incidente en el que las partes deberán ofrecer y rendir las pruebas relacionadas con sus objeciones, que se sustanciará en las setenta y dos horas siguientes. Una vez desahogadas las pruebas ofrecidas por las partes, el Juez elaborará el padrón que servirá para el recuento;
	VIII. Dentro de los cinco días siguientes el Tribunal señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse el recuento de los trabajadores, el cual deberá llevarse a cabo dentro de un plazo no mayor a diez días; este plazo podrá prorrogarse por un período igual en caso de que a juicio del Tribunal exista imposibilidad material de realizar el recuento dentro de dicho plazo. La consulta a los trabajadores se realizará mediante voto personal, libre, directo y secreto, ante la presencia del juez o la de los funcionarios que éste designe;
	IX. El desahogo de la prueba se efectuará el día y hora ordenado, en el lugar o lugares señalados por el Tribunal. Se iniciará con la presencia de las partes que asistan y, previo al ingreso de los trabajadores, el juez o los funcionarios que se designen instalarán la o las mamparas necesarias para el cruce de las boletas en secreto y la urna o urnas transparentes para su depósito, verificando que se encuentran vacías y sin leyenda alguna. Acto seguido, previa identificación, con documento oficial, se procederá al ingreso de los trabajadores con derecho a voto y se dotará a cada uno con su boleta para ejercerlo;
	X. A efecto de asegurar la secrecía del voto, no deberá aparecer en las boletas ni en el listado señal o dato que permita identificar el folio de la boleta que le fue entregada al trabajador; dicha boleta contendrá dos recuadros, uno a favor de la huelga y el otro en contra de la misma. Cada trabajador deberá marcar su boleta, doblarla y depositarla en la urna, retirándose del lugar de la votación. Terminada la diligencia, el juez o los funcionarios designados procederán a practicar el escrutinio, abriendo sucesivamente las urnas, extrayendo una a una las boletas de votación y examinándolas para corroborar su autenticidad y exhibiéndolas a la vista de los representantes de las partes y observadores autorizados asistentes; las boletas no cruzadas o marcadas en más de uno de los recuadros o falsas, serán nulas.
	XI. Terminado el escrutinio, el juez o los funcionarios designados procederán al recuento de votos y anunciarán en voz alta el resultado. Terminada la diligencia, se levantará acta de la misma e invitará a los representantes de las partes que deseen hacerlo, a suscribirla, y
	XII. En caso de que se susciten actos de presión o intimidación en contra de los trabajadores que tiendan a violentar o impedir su libertad de voto u obstaculizar su ingreso al lugar de la diligencia, el juez o los funcionarios designados solicitarán el auxilio de la fuerza pública y proveerán lo conducente para que el recuento se realice en las condiciones que establece

	esta Ley y, de presumirse la existencia de algún ilícito penal deberá presentarse la denuncia de hechos ante la autoridad competente.

Artículo 932.- Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:	**Artículo 932.- Si el Tribunal declara la inexistencia legal del estado de huelga:**
I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo; **II.** Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el solo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; **III.** Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y **IV.** Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**I. a IV. …**

Artículo 933.- En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el artículo 930 de esta Ley.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 934.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 934.- Si el Tribunal declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.**

Artículo 935.- Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 935.- Antes de la suspensión de los trabajos, el Tribunal, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, el Tribunal podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.**

Artículo 936.- Si los huelguistas se niegan a	**Artículo 936.- Si los huelguistas se niegan a**

prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. El Tribunal, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.**

Artículo 937.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.	**Artículo 937.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores o por el patrón a la decisión del Tribunal, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. El patrón sólo podrá ejercer este derecho en caso de que la huelga se extienda por más de sesenta días.**[333]
Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Si el Tribunal declara en la sentencia que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley.**

Artículo 938.- Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato ley, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:	**Artículo 938.- …**
I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley;	**I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante el Tribunal, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 920 fracción II de esta Ley;**
II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días posteriores a la	**II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser treinta o más días**

fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.	**posteriores a la fecha de su presentación ante el Tribunal;**
III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y	**III. Si el escrito se presenta ante el Tribunal, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas, y**
IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente al Tribunal dentro del mismo término de veinticuatro horas.**

TITULO QUINCE
Procedimientos de Ejecución

Título reubicado y denominación reformada DOF 04-01-1980

CAPITULO I

Capítulo reubicado y denominación suprimida DOF 04-01-1980

Sección Primera
Disposiciones Generales

Sección adicionada DOF 04-01-1980

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 adicionado DOF 04-01-1980. Reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 939.- Las disposiciones de este Título rigen la ejecución de las sentencias dictadas por los Tribunales. Son también aplicables a los laudos arbitrales, a las resoluciones dictadas en los conflictos colectivos de naturaleza económica, y a los convenios celebrados ante los Centros de Conciliación.**
	Cuando se trate de laudos arbitrales y convenios celebrados ante los centros de conciliación, que no hayan sido cumplidos en los términos establecidos en los mismos, los trabajadores y en su caso los patrones, acudirán al Tribunal para solicitar su ejecución conforme a las disposiciones de este capítulo, dándoles el mismo tratamiento que una sentencia.

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 adicionado DOF 04-01-1980. Reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 940.- La ejecución de las sentencias y convenios a que se refiere el artículo 939 de esta Ley corresponde a los Tribunales, a cuyo fin dictarán las medidas necesarias para que la ejecución sea pronta y expedita.**

Artículo 941.- Cuando el laudo deba ser ejecutado por el Presidente de otra Junta, se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias y se le facultará para hacer uso de los medios de apremio, en caso de oposición a la diligencia de ejecución. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 941.- Cuando la sentencia deba ser ejecutada por otro Tribunal se le dirigirá exhorto con las inserciones necesarias, facultándolo para hacer uso de los medios de apremio y dictar las medidas conducentes en caso de oposición a la diligencia de ejecución.**

Artículo 942.- El Presidente exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 942.- El Tribunal exhortado no podrá conocer de las excepciones que opongan las partes.**

Artículo 943.- Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el Presidente exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por	**Artículo 943.- Si al cumplimentar un exhorto, se opone algún tercero que no hubiese sido oído por el Tribunal exhortante, se suspenderá la cumplimentación del exhorto, previa fianza que otorgue para garantizar el monto de la cantidad por**

la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al Presidente exhortante. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**la que se despachó ejecución y de los daños y perjuicios que puedan causarse. Otorgada la fianza, se devolverá el exhorto al Tribunal exhortante.**

Artículo 944.- Los gastos que se originen en la ejecución de los laudos, serán a cargo de la parte que no cumpla. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 944.- Los gastos que se originen en la ejecución de las sentencias, serán a cargo de la parte que no cumpla.**

Artículo 945. Los laudos deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación.[334] *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 945. Las sentencias deben cumplirse dentro de los quince días siguientes al día en que surta efectos la notificación. Vencido el plazo, la parte que obtuvo sentencia favorable podrá solicitar la ejecución de ésta en términos de lo dispuesto en el artículo 950 de esta Ley.**
	Si el juez advierte que existe riesgo de no ejecutar la sentencia, o si el patrón realiza actos tendientes al incumplimiento de la misma, el juez tomará las medidas necesarias a efecto de lograr el cumplimiento eficaz de la sentencia. Para ello podrá decretar el embargo de cuentas bancarias y/o bienes inmuebles, debiendo girar los oficios respectivos a las instituciones competentes. Asimismo, deberá dar vista a las instituciones de seguridad social a efecto de que se cumplimenten las resoluciones en lo que respecta al pago de las cotizaciones y aportaciones que se contengan en la sentencia. **La acción para solicitar la ejecución de las sentencias definitivas del Tribunal prescribe en dos años en términos del artículo 519 de esta Ley. La prescripción correrá a partir del día siguiente al que hubiese notificado la sentencia del Tribunal a las partes y solo se interrumpe en los siguientes casos:** **a) Por la presentación de la solicitud de ejecución debidamente requisitada, mediante la cual la parte que obtuvo sentencia favorable, solicite al juez dicte el auto de requerimiento y embargo correspondiente, o bien que abra el Incidente de Liquidación, y** **b) Cuando alguna de las partes interponga el medio de impugnación correspondiente.**
Las partes	**Independientemente de lo anterior, las partes pueden convenir en las modalidades**

pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**de su cumplimiento.**

Artículo 946.- La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en el laudo, entendiéndose por ésta, la cuantificada en el mismo. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 946.- La ejecución deberá despacharse para el cumplimiento de un derecho o el pago de cantidad líquida, expresamente señalados en la sentencia o convenio a ejecutar, entendiéndose por ésta, la cuantificada en éstas.**

Artículo 947.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado, la Junta:[335]	**Artículo 947.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al juicio o a aceptar la sentencia pronunciada, el Tribunal.**
I. Dará por terminada la relación de trabajo; **II.** Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario; **III.** Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50, fracciones I y II; y **IV.** Además, condenará al pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, conforme a lo establecido en el artículo 48, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del artículo 162. *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**I. a IV. …**
Las disposiciones contenidas en este artículo no son aplicables en los casos de las acciones consignadas en el artículo 123, fracción XXII, apartado “A” de la Constitución. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**…**

Artículo 948.- Si la negativa a aceptar el laudo pronunciado por la Junta fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo de esta Ley. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 948.- Si la negativa a aceptar la sentencia pronunciado por el Tribunal fuere de los trabajadores se dará por terminada la relación de trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 519 fracción III, último párrafo de esta Ley.**

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 adicionado DOF 04-01-1980.* *Reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 949.- Siempre que en ejecución de una sentencia o convenio deba entregarse una suma de dinero o el cumplimiento de un derecho al trabajador, el Tribunal cuidará que se le otorgue personalmente. En caso de que la parte que haya sido condenada radique fuera del lugar de residencia del Tribunal, se girará exhorto al Tribunal o al Órgano jurisdiccional más próximo a su domicilio para que se cumplimente la ejecución de la sentencia o convenio.**
	El trámite del exhorto de ejecución de una sentencia favorable, puede ser realizado por conducto de apoderado, sin que éste pueda recibir cantidad alguna de la condena.

Sección Segunda
Del procedimiento del embargo

Sección adicionada DOF 04-01-1980

Artículo 950.- Transcurrido el término señalado en el artículo 945, el Presidente, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 950.- Transcurrido el término señalado en el artículo 945, el juez, a petición de la parte que obtuvo, dictará auto de requerimiento y embargo.**

Artículo 951.- En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes:

I. Se practicará en el lugar donde se presta o prestaron los servicios, en el nuevo domicilio del deudor o en la habitación, oficina, establecimiento o lugar señalado por el actuario en el acta de notificación de conformidad con el artículo 740 de esta Ley;

II. Si no se encuentra el deudor, la diligencia se practicará con cualquier persona que esté presente;

III. El Actuario requerirá de pago a la persona con quien entienda la diligencia y si no se efectúa el mismo procederá al embargo;

IV. El Actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia;

V. Si ninguna persona está presente, el actuario practicará el embargo y fijará copia autorizada de la diligencia en la puerta de entrada del local en que se hubiere practicado; y

VI. El Actuario, bajo su responsabilidad, embargará únicamente los bienes necesarios para garantizar el monto de la condena, de sus intereses y de los gastos de ejecución.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 952.- Quedan únicamente exceptuados de embargo:

I. Los bienes que constituyen el patrimonio de familia;

II. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;

III. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Podrá embargarse la empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 966 de esta Ley;

IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras;

V. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con las leyes;

VI. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;

VII. Los derechos de uso y de habitación; y

VIII. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 953.- Las diligencias de embargo no pueden suspenderse. El actuario resolverá las cuestiones que se susciten.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 954.- El Actuario, tomando en consideración lo que expongan las partes, determinará los bienes que deban ser objeto del embargo, prefiriendo los que sean de más fácil realización.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 955.- Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, el Actuario se trasladará al local donde manifieste la parte que obtuvo que se encuentran y previa identificación de los bienes, practicará el embargo. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 955.- Cuando el embargo deba recaer en bienes que se encuentren fuera del lugar donde se practique la diligencia, la parte que obtuvo sentencia favorable, deberá manifestar al Actuario el local en que se encuentran y previa identificación de los bienes, practicará el embargo.**

Artículo 956.- Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el Actuario trabará embargo y los pondrá a disposición del Presidente de la Junta, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 956.- Si los bienes embargados fuesen dinero o créditos realizables en el acto, el Actuario trabará embargo y los pondrá a disposición del Tribunal, quien deberá resolver de inmediato sobre el pago del actor.**

Artículo 957.- Si los bienes embargados son muebles, se pondrán en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo. El depositario debe informar al Presidente ejecutor del lugar en que quedarán los bienes embargados bajo su custodia. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 957.- Si los bienes embargados son muebles, se pondrán en depósito de la persona, que bajo su responsabilidad designe la parte que obtuvo sentencia favorable. El depositario deberá exhibir identificación oficial para que se agregue copia de la misma a los autos, otorgar las generales exigidas a los testigos, proporcionar domicilio de guarda y custodia en que quedarán los bienes embargados dentro de la jurisdicción del Tribunal, protestar el fiel desempeño de su cargo y manifestarse sabedor de las penas en que incurren los depositarios infieles. La parte que obtuvo podrá solicitar el cambio de depositario.**

Artículo 958.- Si lo bienes embargados son créditos, frutos o productos, se notificará al deudor o inquilino, que el importe del	**Artículo 958.- Si los bienes embargados son cuentas bancarias, valores, créditos, frutos o productos, se notificará al Banco, institución de valores, deudor o**

pago lo haga al Presidente ejecutor, apercibido de doble pago en caso de desobediencia. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**inquilino, que el importe del pago lo ponga a disposición del Tribunal, apercibido de doble pago en caso de desobediencia.**

Artículo 959.- El Actuario requerirá al demandando a fin de que le exhiba los documentos y contratos respectivos, para que en el acta conste y dé fe de las condiciones estipuladas en los mismos.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

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 adicionado DOF 04-01-1980. Reformado DOF 30-11-2012

Artículo 961.- Si el crédito fuese litigioso, se notificará el embargo a la autoridad que conozca del juicio respectivo, y el nombre del depositario, a fin de que éste pueda desempeñar las obligaciones que le impone la parte final del artículo anterior.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980. Fe de erratas DOF 30-01-1980

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 adicionado DOF 04-01-1980. Reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 962.- Si los bienes embargados fueren inmuebles, el Tribunal, bajo su responsabilidad, ordenará, dentro de las 24 horas siguientes, la inscripción en el Registro Público de la Propiedad.**

Artículo 963.- Si el embargo recae en finca urbana y sus productos o sobre éstos solamente, el depositario tendrá el carácter de administrador con las facultades y obligaciones siguientes:	**Artículo 963.- …**
I. Podrá celebrar contratos de arrendamiento, conforme a estas condiciones: por tiempo	**I. Podrá celebrar contratos de arrendamiento, conforme a estas condiciones: por tiempo**

voluntario para ambas partes; el importe de la renta no podrá ser menor al fijado en el último contrato; exigir al arrendatario las garantías necesarias de su cumplimiento; y recabar en todos los casos, la autorización del Presidente Ejecutor;	**voluntario para ambas partes; el importe de la renta no podrá ser menor al fijado en el último contrato; exigir al arrendatario las garantías necesarias de su cumplimiento; y recabar en todos los casos, la autorización del Tribunal;**
II. Cobrar oportunamente las rentas en sus términos y plazos, procediendo contra los inquilinos morosos con arreglo a la Ley; **III.** Hacer sin previa autorización los pagos de los impuestos y derechos que cause el inmueble; y cubrir los gastos ordinarios de conservación y aseo; **IV.** Presentar a la oficina correspondiente, las manifestaciones y declaraciones que la Ley de la materia previene;	**II. a IV. …**
V. Presentar para su autorización al Presidente Ejecutor, los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción;	**V. Presentar para su autorización al Tribunal, los presupuestos para hacer los gastos de reparación o de construcción;**
VI. Pagar, previa autorización del Presidente Ejecutor, los gravámenes que reporta la finca; y	**VI. Pagar, previa autorización del Tribunal, los gravámenes que reporta la finca, y**
VII. Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito, que pondrá a disposición del Presidente Ejecutor.	**VII. Rendir cuentas mensuales de su gestión y entregar el remanente en un billete de depósito, que pondrá a disposición del Tribunal.**
El depositario que falte al cumplimiento de las obligaciones señaladas en este artículo, será acreedor a las sanciones previstas en las leyes respectivas. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**…**

Artículo 964.- Si el embargo recae en una empresa o establecimiento, se observarán las normas siguientes:	**Artículo 964.- …**
I. El depositario será interventor con cargo a la caja, estando obligado a: **a)** Vigilar la contabilidad:	**I. …**

b) Administrar el manejo de la negociación o empresa y las operaciones que en ella se practiquen, a fin de que produzcan el mejor rendimiento posible; y los demás actos inherentes a su cargo.	
II. Si el depositario considera que la administración no se hace convenientemente o que pueda perjudicar los derechos del embargante, lo pondrá en conocimiento del Presidente Ejecutor, para que éste, oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente; y	**II. Si el depositario considera que la administración no se hace convenientemente o que pueda perjudicar los derechos del embargante, lo pondrá en conocimiento del juez, para que éste, oyendo a las partes y al interventor en una audiencia, resuelva lo que estime conveniente, y**
III. Siempre que el depositario sea un tercero, otorgará fianza ante el Presidente Ejecutor, por la suma que se determine y rendirá cuenta de su gestión en los términos y forma que señale el mismo. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**III. Siempre que el depositario sea un tercero, otorgará fianza ante el Tribunal, por la suma que se determine y rendirá cuenta de su gestión en los términos y forma que señale el mismo;**
	IV. Una vez designado el interventor con cargo a la caja, el Tribunal dentro de los tres días siguientes, comunicará la designación a la Comisión Nacional Bancaría y de Valores, Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, u homólogos, a la Administradora de Fondos para el Retiro correspondiente, al Sistema de Administración Tributaria, así como a los deudores y acreedores cuyo domicilio proporcione el patrón embargado, y
	V. El embargado dentro de los tres días siguientes, exhibirá al Tribunal la documentación e información necesaria que deba ser del conocimiento del interventor con cargo a la caja.

Artículo 965.- El actor puede pedir la ampliación del embargo:	**Artículo 965.- …**

I. Cuando no basten los bienes embargados para cubrir las cantidades por las que se despachó ejecución, después de rendido el avalúo de los mismos; y **II.** Cuando se promueva una tercería y se haya dictado auto admisorio. *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**I. y II. …**
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. *Párrafo reformado DOF 30-11-2012* *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**El Tribunal podrá decretar la ampliación si, a su juicio, concurren las circunstancias a que se refieren las fracciones anteriores, sin ponerlo en conocimiento del demandado.**

Artículo 966.- Cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observarán las normas siguientes:	**Artículo 966.- Cuando se practiquen varios embargos sobre los mismos bienes, se observarán las normas siguientes:**
I. Si se practican en ejecución de créditos de trabajo, se pagará en el orden sucesivo de los embargos, salvo el caso de preferencia de derechos;	**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. *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**II. El embargo practicado en ejecución de un crédito de trabajo, aun cuando sea posterior, es preferente sobre los practicados por autoridades distintas al Tribunal siempre que dicho embargo se practique antes que quede fincado el remate.**
Cuando el Presidente Ejecutor tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo.	**Cuando el Tribunal tenga conocimiento de la existencia de un embargo, hará saber a la autoridad que lo practicó, que los bienes embargados quedan afectos al pago preferente del crédito de trabajo y continuará los procedimientos de ejecución hasta efectuar el pago. El saldo líquido que resulte después de hacer el pago, se pondrá a disposición de la autoridad que hubiese practicado el embargo.**
Las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitarán y resolverán por la Junta que conozca del negocio, con exclusión de cualquiera otra autoridad; y	**Las cuestiones de preferencia que se susciten, se tramitarán y resolverán por el Tribunal que conozca del negocio, con exclusión de cualquiera otra autoridad, y**

III. El que haya reembargado puede continuar la ejecución del laudo o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**III. El que haya reembargado puede continuar la ejecución de la Sentencia o convenio, pero rematados los bienes, se pagará al primer embargante el importe de su crédito, salvo el caso de preferencia de derechos.**

Artículo 966 Bis.- El Tribunal podrá, a petición de parte, solicitar información ante las autoridades correspondientes sobre la existencia de datos y bienes de la parte que resultará condenada, con la finalidad de cumplimentar la sentencia de manera pronta y expedita. Dicha solicitud procederá únicamente cuando se hubiere acreditado la imposibilidad de llevar a cabo la ejecución de la sentencia.

Tratándose de la investigación de cuentas bancarias y el procedimiento de embargo y ejecución, el Tribunal hará uso del Sistema de Atención a Requerimientos de Información de Autoridad o bien el instrumento que para tales efectos implemente la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, para lo cual los Tribunales celebrarán convenio con dicha Comisión. Lo anterior, independientemente de dar vista a las autoridades hacendarias, así como al Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o instituciones homólogas, con el fin de llevar a cabo el cabal cumplimiento de las sentencias laborales.

Deberá designar perito valuador de los bienes embargados; cuando se trate de bienes inmuebles ordenar la inscripción del embargo ante el Registro Público de la Propiedad que corresponda.

Artículo 966 Ter.- El Tribunal deberá dar vista al Instituto Mexicano del Seguro Social con la sentencia condenatoria, a fin de que dicho organismo actúe conforme a sus atribuciones haga cumplir a la parte condenada respecto de sus obligaciones en materia de seguridad social.

Sección Tercera
Remates

Sección adicionada DOF 04-01-1980

Artículo 967.- Concluidas las diligencias de embargo, se procederá al remate de los bienes, de conformidad con las normas contenidas en este Capítulo.	**Artículo 967.- …**
Antes de fincarse el remate o declararse la adjudicación, podrá el demandado liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en el laudo y los gastos de ejecución.	**Antes de aprobarse el remate o declararse la adjudicación, podrá la parte ejecutada liberar los bienes embargados, pagando de inmediato y en efectivo el importe de las cantidades fijadas en la sentencia y los gastos de ejecución. Después de fincarse el remate, la venta quedará irrevocable.**

Artículo adicionado DOF 04-01-1980	

Artículo 968.- En los embargos se observarán las normas siguientes:	**Artículo 968.- …**
A. Si los bienes embargados son muebles:	**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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**I. Se efectuará su avalúo por la persona que designe el juez; en los casos en que éste se percate de que el avalúo de los bienes es notoriamente inferior o superior a su valor, podrá ordenar la práctica de otro, razonando los motivos por los cuales considera que el avalúo no corresponde al valor real del bien;**
II. Servirá de base para el remate el monto del avalúo; y	**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. *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**III. El remate se anunciará en el boletín laboral o en los estrados del Tribunal, en su caso y en el palacio municipal o en la oficina de gobierno que designe el Tribunal, el cual podrá utilizar algún otro medio de publicidad.**
B. Si los bienes embargados son inmuebles:	**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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**I. Se tomará como avalúo el de un perito valuador legalmente autorizado, que será designado por el juez y en su caso, se procederá conforme a lo dispuesto por la fracción I del apartado A de este artículo;**
II. El embargante exhibirá certificado de gravámenes expedido por el Registro Público de la Propiedad, de 10 años anteriores a la fecha en que ordenó el remate. Si en autos obrare ya otro certificado, se pedirá al Registro sólo el relativo al periodo o periodos que aquél no abarque; y *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**II. …**

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. *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**III. El proveído que ordene el remate se publicará, por una sola vez, con una anticipación de diez días a la fecha del remate, en el boletín y en los estrados del Tribunal, además de manera potestativa utilizará algún otro medio de publicidad, en su caso y se fijará, por una sola vez, en la Tesorería de cada entidad federativa y en el periódico de mayor circulación del lugar en que se encuentren ubicados los bienes, convocando postores.**
Se citará personalmente a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, a efecto de que hagan valer sus derechos. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Se citará personalmente con una anticipación de diez días a los acreedores que aparezcan en el certificado de gravámenes, así como al poseedor del bien inmueble, a efecto de que hagan valer sus derechos.**

Artículo 969.- Si los bienes embargados son una empresa o establecimiento se observará el procedimiento siguiente:	**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; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**l. Se efectuará un avalúo por perito que se solicitará por el Tribunal al Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros (BANSEFI) u homólogo, o alguna otra institución oficial;**
II. Servirá de base para el remate el monto de avalúo; *Fe de erratas a la fracción DOF 30-01-1980* **III.** Es aplicable lo dispuesto en la fracción III del apartado A del artículo anterior, referente a muebles; y *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **IV.** Si la empresa o establecimiento se integra con bienes inmuebles, se recabará el certificado de gravámenes a que se refiere la fracción II del apartado B del artículo anterior. *Fe de erratas a la fracción DOF 30-01-1980* *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**II. a 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	**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 Banco del Ahorro**

de depósito de Nacional Financiera, SNC, el importe de 10 por ciento de su puja. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980.* *Reformado DOF 30-11-2012*	**Nacional y Servicios Financieros (BANSEFI), u homólogo por el importe de diez por ciento de su puja.**

Artículo 971.- El remate se efectuará de conformidad con las normas siguientes:	**Artículo 971.- El remate se efectuará de conformidad con las normas siguientes:**
I. El día y hora señalados se llevará a cabo en el local de la Junta correspondiente;	**l. El día y hora señalados se llevará a cabo en el local del Tribunal correspondiente;**
II. Será llevado a cabo por el Presidente de la Junta, quien lo declarará abierto.	**II. Será llevado a cabo por el juez, quien lo declarará abierto;**
III. El Presidente concederá un término de espera, que no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas;	**III. El juez concederá un término de espera, que no podrá ser mayor de media hora, para recibir posturas; transcurrido éste no se admitirán nuevos postores salvo que sea el actor o el propio embargado;**
IV. El Presidente calificará las posturas, y concederá un minuto entre puja y puja;	**IV. El juez calificará las posturas, y concederá quince minutos entre puja y puja;**
V. El actor podrá concurrir a la almoneda como postor, presentando por escrito su postura, sin necesidad de cumplir el requisito a que se refiere el artículo 974 de esta Ley; y	**V. …**
VI. El Presidente declarará fincado el remate a favor del mejor postor. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**VI. El juez declarará fincado el remate a favor del mejor postor.**

Artículo 972.- La diligencia de remate no puede suspenderse. El Presidente de la Junta resolverá de inmediato las cuestiones que planteen las partes interesadas. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 972.- La diligencia de remate no puede suspenderse. El Tribunal resolverá de inmediato las cuestiones que planteen las partes interesadas.**

Artículo 973.- Si no se presentan postores, podrá el actor pedir se le adjudiquen los bienes por el precio de su postura, o solicitar la celebración de nuevas almonedas con deducción de un veinte por ciento en cada una de ellas. Las almonedas subsecuentes se celebrarán dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la anterior.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 974.- El adjudicatario exhibirá dentro de los tres días siguientes, el importe total de su postura, apercibido de que de no hacerlo, la cantidad exhibida quedará en favor del actor; y el Presidente señalará nueva fecha para la celebración de la almoneda. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 974.- El adjudicatario exhibirá dentro de los tres días siguientes, el importe total de su postura, apercibido de que de no hacerlo, la cantidad exhibida quedará en favor del actor; y el Tribunal señalará nueva fecha para la celebración de la almoneda.**

Artículo 975.- Exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el Presidente declarará fincado el remate y se observará lo siguiente:	**Artículo 975.- Exhibido el importe total del precio de la adjudicación, el Tribunal declarará fincado el remate y se observará lo siguiente:**
I. Cubrirá de inmediato al actor y a los demás acreedores por su orden; y si hay remanente, se entregará al demandado;	**I. …**
II. Si se trata de bienes inmuebles, se observará;	**II. …**
a) El anterior propietario entregará al Presidente de la Junta, toda la documentación relacionada con el inmueble que se remató.	**a) El anterior propietario entregará al Tribunal, toda la documentación relacionada con el inmueble que se remató.**
b) Si se lo adjudica el trabajador, deberá ser libre de todo gravamen, impuestos y derechos fiscales.	**b) …**
c) La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público respectivo. Si no lo hace, el Presidente lo hará en su rebeldía; y	**c) La escritura deberá firmarla el anterior propietario, dentro de los cinco días siguientes a la notificación que le haga el notario público respectivo. Si no lo hace, el Tribunal lo hará en su rebeldía, y**
III. Firmada la escritura, se pondrá al adquirente en posesión del inmueble. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**III. …**

CAPITULO II
Procedimiento de las tercerías y preferencias de crédito

Capítulo reubicado y denominación reformada DOF 04-01-1980

Sección Primera
De las tercerías

Sección adicionada DOF 04-01-1980

Artículo 976.- Las tercerías pueden ser excluyentes de dominio o de preferencia. Las primeras tienen por objeto conseguir el levantamiento del embargo practicado en bienes de propiedad de terceros; las segundas obtener que se pague preferentemente un crédito con el producto de los bienes embargados.[336]

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

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: *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 977.- Las tercerías se tramitarán y resolverán por el Tribunal que conozca del juicio principal, sustanciándose en forma incidental, conforme a las normas siguientes:**
I. La tercería se interpondrá por escrito, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes;	**I. La tercería se interpondrá por escrito, acompañando el título en que se funde y las pruebas pertinentes; si no se cumplen los requisitos anteriores, se desechará de plano;**
II. La Junta ordenará se tramite la tercería por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, dentro de los diez días siguientes, en la que las oirá y después de desahogadas las pruebas, dictará resolución;	**II. El Tribunal ordenará se tramite la tercería por cuerda separada y citará a las partes a una audiencia, dentro de los diez días siguientes, en la que las oirá y después de desahogadas las pruebas, dictará resolución;**
III. En cuanto al ofrecimiento, admisión y desahogo de las pruebas, se observará lo dispuesto en los Capítulos XII, XVII y XVIII del Título Catorce de esta Ley; **IV.** Las tercerías no suspenden la tramitación del procedimiento. La tercería excluyente de dominio suspende únicamente el acto de remate; la de preferencia el pago del crédito; y	**III. y IV. …**
V. Si se declara procedente la tercería, la Junta ordenará el levantamiento del embargo y, en su caso, ordenará se pague el crédito declarado preferente.[337] *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**V. Si se declara procedente la tercería, el Tribunal ordenará el levantamiento del embargo y, en su caso, ordenará se pague el crédito declarado preferente.**

Artículo 978.- El tercerista podrá presentar la demanda ante la autoridad	**Artículo 978.- El tercerista podrá presentar la demanda ante la autoridad exhortada que practicó el embargo,**

exhortada que practicó el embargo, debiendo designar domicilio en el lugar de residencia de la Junta exhortante, para que se le hagan las notificaciones personales; si no hace la designación, todas las notificaciones se le harán por boletín o por estrados.	**debiendo designar domicilio en el lugar de residencia del Tribunal exhortante dentro del término de cinco días a la fecha en que se practicó, o tuvo conocimiento del mismo, debiendo señalar domicilio dentro de la jurisdicción del exhortante, si no hace la designación, todas las notificaciones se le harán por boletín o por estrados.**
La autoridad exhortada, al devolver el exhorto, remitirá la demanda de tercería. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**La autoridad exhortada, al devolver el exhorto, remitirá la demanda de tercería, dentro del término de tres días a la fecha en que se haya practicado el embargo.**

Sección Segunda
De la preferencia de créditos

Sección adicionada DOF 04-01-1980

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. *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 979.- Cuando exista un conflicto individual o colectivo, los trabajadores podrán solicitar al Tribunal, para los efectos del artículo 113, que prevenga a la autoridad jurisdiccional o administrativa ante la que se tramiten juicios en los que se pretendan hacer efectivos créditos contra el patrón para que, antes de llevar a cabo el remate o la adjudicación de los bienes embargados, les notifique para garantizar el derecho preferente que la Ley les concede en dicha disposición, una vez tramitada la tercería excluyente de preferencia correspondiente y determinado el monto del mismo.**
Si resultan insuficientes los bienes embargados para cubrir los créditos de todos los trabajadores, se harán a prorrata dejando a salvo sus derechos. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**…**

Artículo 980.- La preferencia se substanciará conforme a las reglas siguientes:	**Artículo 980.- …**
I. La preferencia deberá solicitarse por el trabajador ante la Junta en que tramite el conflicto en que sea parte, indicando específicamente cuáles son	**I. La preferencia deberá solicitarse por el trabajador ante el Tribunal en que tramite el conflicto en que sea parte, indicando**

las autoridades ante quienes se sustancian juicios en los que puedan adjudicar o rematar bienes del patrón, acompañando copias suficientes de su petición, para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia;	**específicamente cuáles son las autoridades ante quienes se sustancian juicios en los que puedan adjudicar o rematar bienes del patrón, acompañando copias suficientes de su petición, para correr traslado a las partes contendientes en los juicios de referencia;**
II. Si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, la Junta la prevendrá haciéndole saber que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral y que por lo tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos; y	**II. Si el juicio se tramita ante la autoridad judicial, el Tribunal la prevendrá haciéndole saber que los bienes embargados están afectos al pago preferente del crédito laboral y que por lo tanto, antes de rematar o adjudicar los bienes del patrón, deberá notificar al trabajador a fin de que comparezca a deducir sus derechos, y**[338]
III. Tratándose de créditos fiscales, cuotas que se adeuden al Instituto Mexicano del Seguro Social, o aportación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, bastará con que la Junta remita oficio a la autoridad que corresponda, indicándole la existencia de juicios laborales, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que antes de adjudicar o rematar los bienes del patrón se proceda conforme al artículo anterior. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**III. Tratándose de créditos fiscales, cuotas que se adeuden al Instituto Mexicano del Seguro Social, o aportación al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, bastará con que el Tribunal remita oficio a la autoridad que corresponda, indicándole la existencia de juicios laborales, cuyas prestaciones están pendientes de cubrirse, para que antes de adjudicar o rematar los bienes del patrón se proceda conforme al artículo anterior.**

Artículo 981.- Cuando en los juicios seguidos ante la Junta se haya dictado laudo por cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente, la Junta lo hará saber a la autoridad judicial o administrativa que haya sido prevenida, en los términos del artículo anterior, remitiéndole copia certificada del laudo, a fin de que se tome en cuenta el mismo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados.	**Artículo 981.- Cuando en los juicios seguidos ante el Tribunal se haya dictado sentencia por cantidad líquida o se haya efectuado la liquidación correspondiente, el Tribunal lo hará saber a la autoridad judicial o administrativa que haya sido prevenida, en los términos del artículo 980 de ésta ley, remitiéndole copia certificada de la sentencia, así como de la resolución de la tercería preferente de crédito a fin de que se tome en cuenta el mismo al aplicar el producto de los bienes rematados o adjudicados.**
Si el patrón antes del remate hubiese hecho pago para librar sus bienes, deberá cubrirse con éste el importe de los créditos laborales en que se hubiese hecho la prevención. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Si el patrón antes del remate hubiese hecho pago para librar sus bienes, deberá cubrirse con éste el importe de los créditos laborales en que se hubiese hecho la prevención.**

CAPITULO III

Procedimientos paraprocesales o voluntarios

Capítulo reubicado y denominación reformada DOF 04-01-1980

Artículo 982.- Se tramitarán conforme a las disposiciones de este Capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención de la Junta, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 982.- Se tramitarán conforme a las disposiciones de este capítulo, todos aquellos asuntos que, por mandato de la Ley, por su naturaleza o a solicitud de parte interesada, requieran la intervención del Tribunal, sin que esté promovido jurisdiccionalmente conflicto alguno entre partes determinadas.**

Artículo 983.- En los procedimientos a que se refiere este Capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir a la Junta competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención de la misma y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.	**Artículo 983.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo, el trabajador, sindicato o patrón interesado podrá concurrir al Tribunal competente, solicitando oralmente o por escrito la intervención del mismo y señalando expresamente la persona cuya declaración se requiere, la cosa que se· pretende se exhiba, o la diligencia que se pide se lleve a cabo.**
La Junta acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**El Tribunal acordará dentro de las veinticuatro horas siguientes sobre lo solicitado y, en su caso, señalará día y hora para llevar a cabo la diligencia y ordenará, en su caso, la citación de las personas cuya declaración se pretende.**

Artículo 984.- Cuando por disposición de la Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados concurrir ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial, el cual la recibirá y, en su caso, lo comunicará a la parte interesada.	**Artículo 984.- Cuando por disposición de la Ley o de alguna autoridad o por acuerdo de las partes, se tenga que otorgar depósito o fianza, podrá el interesado o interesados concurrir ante el Tribunal a cargo, el cual la recibirá y, en su caso, lo comunicará a la parte interesada.**
La cancelación de la fianza o la devolución del depósito, también podrá tramitarse ante el Presidente de la Junta o de la Junta Especial quien acordará de inmediato con citación del beneficiario y previa comprobación de que cumplió las obligaciones que garantiza la fianza o el depósito, autorizará su	**La cancelación de la fianza o la devolución del depósito, también podrá tramitarse ante el Tribunal a cargo quien acordará de inmediato con citación del beneficiario y previa comprobación de que cumplió las obligaciones que garantiza la fianza o el depósito, autorizará**

cancelación o devolución. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**su cancelación o devolución.**

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: *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 985.- Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, sin haber mediado objeción de los trabajadores, modifique el ingreso global gravable declarado por el causante, y éste haya impugnado dicha resolución, podrá solicitar al Tribunal, dentro de los 3 días siguientes a aquel en que haya presentado la impugnación correspondiente, la suspensión del reparto adicional de utilidades a los trabajadores, para lo cual adjuntará:**
I. La garantía que otorgue en favor de los trabajadores que será por: **a)** La cantidad adicional a repartir a los trabajadores. **b)** Los intereses legales computados por un año. **II.** Copia de la resolución dictada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público; y *Fracción reformada DOF 30-11-2012* **III.** El nombre y domicilio de los representantes de los trabajadores sindicalizados, no sindicalizados y de confianza. *Fracción adicionada DOF 30-11-2012* *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**I. a III. …**

Artículo 986.- La Junta al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de 3 días manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo acordará lo conducente.	**Artículo 986.- El Tribunal al recibir el escrito del patrón examinará que reúna los requisitos señalados en el artículo anterior, en cuyo caso inmediatamente correrá traslado a los representantes de los trabajadores, para que dentro de 3 días manifiesten lo que a su derecho convenga; transcurrido el plazo acordará lo conducente**
Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, la Junta la desechará de plano. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Si la solicitud del patrón no reúne los requisitos legales, el Tribunal la desechará de plano.**

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 adicionado DOF 04-01-1980. Reformado DOF 30-11-2012

Artículo 988. Los trabajadores mayores de quince años, pero menores de dieciocho, que no hayan terminado su educación básica obligatoria, podrán ocurrir ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo. *Párrafo reformado DOF 12-06-2015*	**Artículo 988.- Los trabajadores mayores de quince años, pero menores de dieciocho, que no hayan terminado su educación básica obligatoria, podrán ocurrir ante el Tribunal competente solicitando autorización para trabajar, y acompañarán los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo.**
La Junta de Conciliación y Arbitraje, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**El Tribunal, inmediatamente de recibida la solicitud, acordará lo conducente.**

Artículo 989.- Los trabajadores podrán solicitar, por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el artículo 132 fracción VII de esta Ley. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 989.- Los trabajadores podrán solicitar, por conducto del Tribunal correspondiente, que el patrón les expida constancia escrita que contenga el número de días trabajados y el salario percibido, en los términos señalados por el artículo 132 fracción VII de esta Ley.**

Artículo 990.- El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente a la Junta correspondiente. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**Artículo 990.- El trabajador o sus beneficiarios que deban recibir alguna cantidad de dinero en virtud de convenio o liquidación, podrán concurrir personalmente al Tribunal correspondiente.**

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. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980. Reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 991.- En los casos de rescisión previstos en el artículo 47, el patrón podrá acudir ante el Tribunal competente a solicitar que se notifique al trabajador el aviso a que el citado precepto se refiere, por los medios indicados en el mismo. El Tribunal, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la promoción, deberá proceder a la notificación.**

Artículo 991 Bis.- El patrón podrá depositar ante el Tribunal la indemnización a la que se refiere el artículo 49 de esta Ley, así como el pago de la prima de antigüedad prevista en el artículo 162 y demás prestaciones.[339]

TITULO DIECISÉIS
Responsabilidades y Sanciones

Título reubicado DOF 04-01-1980

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.	**Artículo 992.- Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones, directivos sindicales o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados**
La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el Distrito	**La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la Unidad de Medida y Actualización, al momento de cometerse la violación**

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.	**I. a V. …**
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.[340] *Artículo adicionado DOF 04-01-1980.* *Reformado DOF 30-11-2012*	**…**

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 adicionado DOF 04-01-1980.* *Reformado DOF 30-11-2012*	**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 la Unidad de Medida y Actualización.**

Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:	**Artículo 994.- …**
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;	**I. De 50 a 250 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla las disposiciones contenidas en los artículos 61, 69, 76 y 77;**
II. De 250 a 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;	**II. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla las obligaciones que le impone el capítulo VIII del Título Tercero, relativo a la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas;**
III. De 50 a 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;	**III. De 50 a 1500 Unidades de Medida y Actualización al patrón que no cumpla las obligaciones señaladas en el artículo 132, fracciones IV, VII, VIII, IX, X, XII, XIV y XXII;**
IV. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132;	**IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, 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;	**V. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo;**
VI. De 250 a 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	**VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;**

VII. De 250 a 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 adicionado DOF 04-01-1980. Reformado DOF 30-11-2012*	**VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, VI y VII de esta Ley. Asimismo, por incumplir con los requerimientos que le haga la Autoridad Registral y la Autoridad Conciliadora, y**
	VIII.- De 50 a 100 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no comparezca a la audiencia de conciliación, en términos del artículo 684 E fracción IV de esta Ley.

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 adicionado DOF 04-01-1980. Reformado DOF 30-11-2012*	**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 la Unidad de Medida y Actualización.**

Artículo 995 Bis. Al patrón que infrinja lo dispuesto en el artículo 23, primer párrafo de esta Ley, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces el salario mínimo general. *Artículo adicionado DOF 30-11-2012. Reformado DOF 12-06-2015*	**Artículo 995 Bis.- Al patrón que infrinja lo dispuesto en el artículo 23, primer párrafo de esta Ley, se le castigará con prisión de 1 a 4 años y multa de 250 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.**

Artículo 996. Al armador, naviero o fletador, se le impondrá multa por el equivalente a:	**Artículo 996.- …**
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;	**I. De 50 a 500 veces la Unidad de Medida y Actualización, si no cumple las disposiciones contenidas en los artículos 204, fracción II, y 213, fracción II, y**
II. De 50 a 2500 veces el salario mínimo general, al que no cumpla la obligación señalada en el artículo 204, fracción IX. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980. Reformado DOF 30-11-2012*	**II. De 50 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización, 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 adicionado DOF 04-01-1980.* *Reformado DOF 30-11-2012*	**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 la Unidad de Medida y Actualización.**
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 adicionado DOF 04-01-1980.* *Reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 998.- Al patrón que no facilite al trabajador del hogar que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 250 veces la Unidad de Medida y Actualización.**
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 adicionado DOF 04-01-1980.* *Reformado DOF 30-11-2012*	**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 la Unidad de Medida y Actualización.**
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 adicionado DOF 04-01-1980.* *Reformado DOF 30-11-2012*	**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 la Unidad de Medida y Actualización.**
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 adicionado DOF 04-01-1980.* *Reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 1001.- Al patrón que viole las normas contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 500 veces la Unidad de Medida y Actualización.**
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	**Artículo 1002.- Por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Título o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor**

infractor multa por el equivalente de 50 a 5000 veces el salario mínimo general. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980.* *Reformado DOF 30-11-2012*	**multa por el equivalente de 50 a 5000 veces la Unidad de Medida y Actualización.**

Artículo 1003.- Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a las normas del trabajo.	**Artículo 1003.- Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a las normas del trabajo.**
Los Presidentes de las Juntas Especiales y los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general. *Párrafo reformado DOF 30-11-2012* *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**El Tribunal y los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de denunciar al Ministerio Público al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.**

Artículo 1004.- Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:	**Artículo 1004.- Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores de las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:**
I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 800 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**I. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 800 veces la Unidad de Medida y Actualización, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente;**
II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 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	**II. Con prisión de seis meses a tres años y multa que equivalga hasta 1600 veces la Unidad de Medida y Actualización, conforme a lo establecido por el artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de treinta veces la Unidad de**

de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente; y *Fracción reformada DOF 30-11-2012*	**Medida y Actualización, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente, y**
III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 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. *Fracción reformada DOF 30-11-2012* *Reforma DOF 30-11-2012: Derogó del artículo el entonces párrafo segundo* *Artículo adicionado DOF 04-01-1980. Fe de erratas DOF 30-01-1980. Reformado DOF 21-01-1988*	**III. Con prisión de seis meses a cuatro años y multa que equivalga hasta 3200 veces la Unidad de Medida y Actualización, conforme a lo establecido por el artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general del área geográfica de aplicación correspondiente.**
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 adicionado DOF 30-11-2012*	**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 la Unidad de Medida y Actualización.**
Artículo 1004-B. El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general. *Artículo adicionado DOF 30-11-2012*	**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 la Unidad de Medida y Actualización.**
Artículo 1004-C. A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general. *Artículo adicionado DOF 30-11-2012*	**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 la Unidad de Medida y Actualización.**
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	**Artículo 1005.- Al Procurador de la Defensa del Trabajo, al Defensor Público o al representante del trabajador, se les impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión y multa de 125 a 1250 veces la**

salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en los casos siguientes: *Párrafo reformado DOF 30-11-2012*	**Unidad de Medida y Actualización en los casos siguientes:**
I. Cuando sin causa justificada se abstengan de concurrir a dos o más audiencias; y **II.** Cuando sin causa justificada se abstengan de promover en el juicio durante el lapso de tres meses. [341] *Artículo adicionado DOF 04-01-1980*	**I. y II. …**
	Por lo que corresponde a servidores públicos, las conductas previstas en este artículo serán consideradas como faltas administrativas graves en términos de lo dispuesto por el capítulo II del Título Tercero de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
	En todos los casos, cuando exista la presunción de actos irregulares, las Autoridades del Trabajo o los Tribunales de manera inmediata deberán hacerlo del conocimiento de las autoridades competentes para que éstas procedan conforme a sus atribuciones y facultades.

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. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980. Reformado DOF 30-11-2012*	**Artículo 1006.- A todo el que presente documentos o testigos falsos, se le impondrá una pena de seis meses a cuatro años de prisión y multa de 125 a 1900 Unidades de Medida y Actualización. Tratándose de trabajadores, la multa será el salario que reciba el trabajador en una semana.**

Artículo 1007.- Las penas consignadas en el artículo anterior, se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad que por daños y perjuicios le resultaren al apoderado o representante.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 1008. Las sanciones administrativas de que trata este Capítulo serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de	**Artículo 1008.- Las sanciones administrativas de que trata este Título serán impuestas, en su caso, por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por los Gobernadores de los Estados o por el Jefe de**

Gobierno del Distrito Federal, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda. *Artículo adicionado DOF 04-01-1980.* *Reformado DOF 09-04-2012*	**Gobierno de la Ciudad de México, quienes podrán delegar el ejercicio de esta facultad en los funcionarios subordinados que estimen conveniente, mediante acuerdo que se publique en el periódico oficial que corresponda.**

Artículo 1009.- La autoridad, después de oír al interesado, impondrá la sanción correspondiente.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

Artículo 1010.- Las sanciones se harán efectivas por las autoridades que designen las leyes.

Artículo adicionado DOF 04-01-1980

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.

Artículo 3º.- Los contratos de trabajo individuales o colectivos que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, inferiores a los que les concede esta Ley, no producirán en lo sucesivo efecto legal, entendiéndose substituidas las cláusulas respectivas por las que establece esta Ley.

Los contratos de trabajo individuales o colectivos o los convenios que establezcan derechos, beneficios o prerrogativas en favor de los trabajadores, superiores a los que esta Ley les concede, continuarán surtiendo efectos.

Artículo 4º.- En la aplicación del artículo 159, en relación con el 132, fracción XV, los contratos colectivos que contengan sistemas de capacitación profesional que ya estén funcionando en la fecha de publicación de la presente Ley, y en los que establezcan requisitos de examen o la comprobación práctica de la aptitud y de la posesión de los conocimientos adecuados a fin de que los trabajadores puedan ascender en los casos de vacantes o puestos de nueva creación de conformidad con la antigüedad que les corresponda, podrán continuar aplicándose.

Artículo 5º.- Para el pago de la prima de antigüedad a que se refiere el artículo 162 a los trabajadores que ya estén prestando sus servicios a una empresa en la fecha en que entre en vigor esta Ley, se observarán las normas siguientes:

I. Los trabajadores que tengan una antigüedad menor de diez años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario;

II. Los que tengan una antigüedad mayor de diez y menor de veinte años, que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los dos años siguientes a la fecha a que se refiere la fracción anterior, tendrán derecho a que se les paguen veinticuatro días de salario;

III. Los que tengan una antigüedad mayor de veinte años que se separen voluntariamente de su empleo dentro de los tres años siguientes a la fecha a que se refieren las fracciones anteriores, tendrán derecho a que se les paguen treinta y seis días de salario;

IV. Transcurridos los términos a que se refieren las fracciones anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 162; y

V. Los trabajadores que sean separados de su empleo o que se separen con causa justificada dentro del año siguiente a la fecha en que entre en vigor esta Ley, tendrán derecho a que se les paguen doce días de salario. Transcurrido el año, cualquiera que sea la fecha de la separación, tendrán derecho a la prima que les corresponda por los años que hubiesen transcurrido a partir de la fecha en que entre en vigor esta Ley.

Artículo 6º.- Las guarderías infantiles instaladas en las empresas o establecimientos continuarán funcionando hasta que el Instituto Mexicano del Seguro Social se haga cargo de ellas.

Artículo 7º.- No podrá procederse a la revisión de la Resolución de 13 de diciembre de 1963 dictada por la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas, sino hasta que se cumplan diez años contados a partir de la fecha citada.

Artículo 8º.- Cuando se trate de empresas inscritas en el Instituto Mexicano del Seguro Social, las obligaciones consignadas en el artículo 504 quedarán a cargo de las empresas, en la medida en que no esté obligado el Instituto a prestarlas de conformidad con su Ley.

Artículo 9º.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, los Gobernadores de los Estados y Territorios y el Jefe del Departamento del Distrito Federal, reorganizarán las Juntas de Conciliación Permanentes y las de Conciliación y Arbitraje, de conformidad con las disposiciones de esta Ley, dentro de un término de tres meses, contado a partir de la fecha de su vigencia.

Artículo 10.- Las mismas autoridades a que se refiere el artículo anterior reorganizarán las restantes autoridades del trabajo, de conformidad con las disposiciones de esta Ley, dentro del mismo término de tres meses.

Artículo 11.- No se exigirán los requisitos señalados en los artículos 626, fracción II; 627, fracción II; 628, fracciones II y III, y 629 del Título Doce, al personal jurídico que señala el artículo 625, que tenga la categoría de base y que al momento de entrar en vigor esta Ley preste sus servicios en las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 12.- Los juicios pendientes ante las _Juntas de Conciliación y Arbitraje continuarán tramitándose de conformidad con las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, entre tanto se efectúa la reorganización a que se refiere el artículo 9o. Transitorio. Efectuada la reorganización, los juicios se tramitarán de conformidad con las disposiciones de esta Ley; la Junta hará saber a las partes el momento en que la tramitación quedará sometida a los procedimientos establecidos en esta Ley.

En los juicios pendientes ante las Juntas de Conciliación, se recibirán las pruebas que hubiesen ofrecido las partes y se remitirá el expediente a la Junta de Conciliación Permanente o a la de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje continuarán conociendo de los negocios a que se refiere el artículo 600, fracción IV, de que ya conozcan.

Artículo 13.- Se faculta a las Comisiones Regionales y a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos para que establezcan el incremento de los salarios mínimos generales, del campo y profesionales vigentes.

Para efectuar la nivelación de los salarios mínimos a que se refiere el párrafo anterior, se observará el siguiente procedimiento:

I. Dentro de los tres días siguientes a la entrada en vigor de este decreto, las comisiones regionales de los Salarios Mínimos dictarán resolución estableciendo el incremento de los salarios mínimos.

II. Los presidentes de las comisiones regionales bajo su responsabilidad, comunicarán a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las correspondientes resoluciones dentro de las 24 horas siguientes a la fecha de haberse dictado.

III. El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos convocará al Consejo de Representantes y someterá al mismo el dictamen pertinente para que dentro de los tres días siguientes a la recepción de las comunicaciones a las que se refiere la fracción anterior, dicten resolución confirmando o modificando las que hubieren dictado las comisiones regionales, debiendo fijar el incremento que deba aplicarse a los salarios mínimos vigentes, para que en forma obligatoria se modifiquen tomando en cuenta lo dispuesto en la resolución expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de fecha 19 de marzo de 1982.

IV. El Presidente de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos enviará al Diario Oficial de la Federación, para su publicación, la resolución del Consejo de Representantes que contenga los salarios mínimos que correspondan al aumento establecido.

Artículo adicionado DOF 22-10-1982

México, D. F., 2 de diciembre de 1969. **Luis L. León Uranga**, S. P.- **Joaquín Gamboa Pascoe**, D. P.- **Arturo Moguel Esponda**, S. S.- **Alberto Briseño Rui**z, D. S.- Rúbricas.

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la ciudad de México, Distrito Federal, a los veintitrés días del mes de diciembre de mil novecientos sesenta y nueve.- **Gustavo Díaz Ordaz**.- Rúbrica.- El Secretario del Trabajo y Previsión Social, **Salomón González Blanco**.- Rúbrica.- El Subsecretario de Gobernación, Encargado del Despacho, **Mario Moya Palencia**.- Rúbrica.- El Secretario de Relaciones Exteriores, **Antonio Carrillo Flores**.- Rúbrica.- El Secretario de la Defensa Nacional, **Marcelino García Barragán**.- Rúbrica.- El Secretario de Marina, **Antonio Vázquez del Mercado**.- Rúbrica.- El Secretario de Hacienda y Crédito Público, **Antonio Ortiz Mena**.- Rúbrica.- El Secretario del Patrimonio Nacional, **Manuel Franco López**.- Rúbrica.- El Secretario de Industria y Comercio, **Octaviano Campos Salas**.- Rúbrica.- El Secretario de Agricultura y Ganadería, **Juan Gil Preciado**. - Rúbrica.- El Secretario de Comunicaciones y Transportes, **José Antonio Padilla Segura**.- Rúbrica.- El Secretario de Obras Públicas, **Gilberto Valenzuela**.- Rúbrica.- El Secretario de Recursos Hidráulicos, **José Hernández Terán**.- Rúbrica. -El Secretario de Educación Pública, **Agustín Yañez**.- Rúbrica.- El Secretario de Salubridad y Asistencia, **Salvador Aceves Parra**.- Rúbrica.- El Secretario de la Presidencia, **Emilio Martínez Manautou**.- Rúbrica.- El Jefe del Departamento de Asuntos Agrarios y Colonización, **Norberto Aguirre Palancares**.- Rúbrica.- El Jefe del Departamento de Turismo, **Agustín Salvat**.- Rúbrica.- El Jefe del Departamento del Distrito Federal, **Alfonso Corona del Rosal**.- Rúbrica.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS DE DECRETOS DE REFORMA

A partir de 1998

DECRETO por el que se reforman diversos ordenamientos legales.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de enero de 1998

ARTÍCULO ÚNICO.- Se reforman los artículos 20 y 32, fracción I, y se adiciona la fracción I BIS al artículo 47 de la Ley del Servicio Exterior Mexicano; se reforman los artículos 4, fracción I, 117, 161, primer párrafo, y 173, segundo párrafo, y se adicionan el artículo 148 BIS al capítulo denominado "Del Reclutamiento", y un inciso F) a la fracción II del artículo 170 de la Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanas; se reforma el artículo 57 y se adiciona un inciso E) a la fracción I del artículo 105 de la Ley Orgánica de la Armada de México; se reforma el artículo 4, fracción I, del Código de Justicia Militar; se adiciona el artículo 5 BIS a la Ley del Servicio Militar; se reforman los artículos 106 y 108 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; 4, primer párrafo, de la Ley Orgánica del Tribunal Fiscal de la Federación; 9, fracción I, de la Ley para el Tratamiento de Menores Infractores para el Distrito Federal en Materia Común y para toda la República en Materia Federal; 20, inciso a), 22 y 23, en sus respectivas fracciones I, de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República; 19, 34 y 35, en sus respectivas fracciones I, de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal; 76, 91, 103, 114 y 120, en sus respectivos incisos a), del Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales; 22 y 50, en sus respectivos primeros párrafos, de la Ley de Navegación; 7, primer párrafo y se le adiciona un segundo párrafo, se reforman los artículos 38 y 40, primer párrafo, de la Ley de Aviación Civil; **189, 216 y 612, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo**; 267 de la Ley del Seguro Social; 156, fracción I, y 166, segundo párrafo, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; 28, primer párrafo, 50, fracción IV, y se deroga la fracción III del artículo 51 de la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas Mexicanas; se reforman los artículos 21, fracción I, de la Ley Federal de las Entidades Paraestatales, 51 de la Ley Reglamentaria del Artículo 27 Constitucional en Materia Nuclear; 9, fracción I, de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos; 8, fracción I, de la Ley Federal de Correduría Pública; 6, segundo párrafo, de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Antropología e Historia; 32, fracciones I a III, de la Ley de Inversión Extranjera; 14, fracción I, de la Ley General que establece las Bases de Coordinación del Sistema Nacional de Seguridad Pública; 5o., fracción I, de la Ley de la Comisión Reguladora de Energía; 10, fracción I y 14, fracción I de la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro; 12, fracción I, de la Ley Orgánica de los Tribunales Agrarios; 39, fracción I, de la Ley del Banco de México; 26, fracción I, de la Ley Federal de Competencia Económica; 121, fracción I, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional; y 15, fracción I y último párrafo de la Ley de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, para quedar como sigue:

.....

TRANSITORIO

ÚNICO.- El presente Decreto entrará en vigor el 20 de marzo de 1998.

México, D.F., a 12 de diciembre de 1997.- Sen. **Heladio Ramírez López**, Presidente.- Dip. **Luis Meneses Murillo**, Presidente.- Sen. **José Antonio Valdivia**, Secretario.- Dip. **Jaime Castro López**, Secretario.- Rúbricas.**"**

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los treinta días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y siete.- **Ernesto Zedillo Ponce de León**.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, **Emilio Chuayffet Chemor**.- Rúbrica.

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

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 17 de enero de 2006

ARTÍCULO ÚNICO.- Se reforma el artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

.....

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Por la conmemoración en el año 2006 del natalicio de Don Benito Juárez García, Benemérito de las Américas, la fracción III, tendrá vigencia a partir del año 2007.

México, D.F., a 15 de diciembre de 2005.- Dip. **Heliodoro Díaz Escárraga**, Presidente.- Sen. **Enrique Jackson Ramírez**, Presidente.- Dip. **Patricia Garduño Morales**, Secretaria.- Sen. **Micaela Aguilar González**, Secretaria.- Rúbricas.**"**

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los dieciséis días del mes de enero de dos mil seis.- **Vicente Fox Quesada**.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, **Carlos María Abascal Carranza**.- Rúbrica.

DECRETO por el que se reforman diversas Leyes Federales, con el objeto de actualizar todos aquellos artículos que hacen referencia a las Secretarías de Estado cuya denominación fue modificada y al Gobierno del Distrito Federal en lo conducente; así como eliminar la mención de los departamentos administrativos que ya no tienen vigencia.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de abril de 2012

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO OCTAVO. Se reforman los artículos 126, fracción VI; 407; 409; 411, primer párrafo; 415, fracción I; 419, fracciones II y IV; 512-E; 531; 539-A, segundo párrafo; 549, fracción III; 622; 623; 625, segundo párrafo; 633; 637, fracción II; 650; 656; 660, fracciones V y IX; 661; 663; 668; 669, fracción II; 670; 674, fracción I; 709, fracción I, inciso b); 845, fracción II, inciso b), y 1008; de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

…….

TRANSITORIOS

Primero. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. A partir de la fecha en que entre en vigor este Decreto, se dejan sin efecto las disposiciones que contravengan o se opongan al mismo.

México, D.F., a 21 de febrero de 2012.- Dip. **Guadalupe Acosta Naranjo**, Presidente.- Sen. **José González Morfín**, Presidente.- Dip. **Laura Arizmendi Campos**, Secretaria.- Sen. **Renán Cleominio Zoreda Novelo**, Secretario.- Rúbricas.**"**

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a treinta de marzo de dos mil doce.- **Felipe de Jesús Calderón Hinojosa**.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, **Alejandro Alfonso Poiré Romero**.- Rúbrica.

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

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012

Artículo Único.- Se REFORMAN los artículos 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:

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. **Jesús Murillo Karam**, Presidente.- Sen. **Ernesto Javier Cordero Arroyo**, Presidente.- Dip. **Javier Orozco Gómez**, Secretario.- Sen. **Lilia Guadalupe Merodio Reza**, Secretaria.- Rúbricas.**"**

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a veintinueve de noviembre de dos mil doce.- **Felipe de Jesús Calderón Hinojosa**.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, **Alejandro Alfonso Poiré Romero**.- Rúbrica.

DECRETO por el que se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo de menores.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de junio de 2015

Artículo Único.- Se reforman los artículos 5o., fracciones I y IV; 22; 22 Bis; 23; 174; 175, primer, segundo y tercer párrafos y fracción IV; 175 Bis, primer párrafo e inciso c); 176; 178; 179, 180, primer párrafo y fracción II; 191, 267; 362; 372, primer párrafo; 988, primer párrafo y 995 Bis; y se derogan las fracciones I y II del artículo 372 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

…….

Transitorio

Único. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

México, D.F., a 30 de abril de 2015.- Dip. **Julio César Moreno Rivera**, Presidente.- Sen. **Miguel Barbosa Huerta**, Presidente.- Dip. **Luis Antonio González Roldán**, Secretario.- Sen. **Lilia Guadalupe Merodio Reza**, Secretaria.- Rúbricas.**"**

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a nueve de junio de dos mil quince.- **Enrique Peña Nieto**.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, **Miguel Ángel Osorio Chong**.- Rúbrica.

DECRETO por el que se reforma el artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2018

Artículo Único.- Se reforma el artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

……

Transitorio

Único.- El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Ciudad de México, a 24 de abril de 2018.- Sen. **Ernesto Cordero Arroyo**, Presidente.- Dip. **Edgar Romo García**, Presidente.- Sen. **Itzel Sarahí Ríos de la Mora**, Secretaria.- Dip. **Verónica Bermúdez Torres**, Secretaria.- Rúbricas.**"**

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los

Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a veinticinco de mayo de dos mil dieciocho.- **Enrique Peña Nieto**.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Dr. **Jesús Alfonso Navarrete Prida**.- Rúbrica.

DECRETO por el que se expide la Ley Federal de Declaración Especial de Ausencia para Personas Desaparecidas, y se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; de la Ley General de Títulos y Operaciones de Crédito; de la Ley de Instituciones de Crédito y de la Ley Agraria.

Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de junio de 2018

ARTÍCULO SEGUNDO. Se **reforman** los artículos 474, primer párrafo; 500, primer párrafo; 501, primer párrafo; 502 y 503, párrafo primero y fracciones I y II; se **adicionan** los artículos 132, con una fracción XXIX; 133, con una fracción XVI; 141, con un segundo párrafo a la fracción I, y un segundo párrafo a la fracción III, recorriéndose en su orden el actual segundo párrafo de esta última fracción para quedar como párrafo tercero, y 477, con una fracción V de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

……

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. El titular del Ejecutivo Federal, los gobernadores de los estados, así como el Jefe de Gobierno de la Ciudad de México, en el ámbito de sus respectivas competencias, contarán con un plazo de seis meses para adecuar los ordenamientos jurídicos y reglamentarios que correspondan, a efecto de cumplir y armonizarlos con las disposiciones contenidas en el presente Decreto.

TERCERO. Las autoridades del Instituto Mexicano del Seguro Social, del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y demás instituciones de Seguridad Social, deberán realizar las adecuaciones correspondientes a su normatividad interna durante los siguientes seis meses, contados a partir de la expedición del presente Decreto.

Ciudad de México, a 26 de abril de 2018.- Sen. **Ernesto Cordero Arroyo**, Presidente.- Dip. **Edgar Romo García**, Presidente.- Sen. **Juan Gerardo Flores Ramírez**, Secretario.- Dip. **Ernestina Godoy Ramos**, Secretaria.- Rúbricas.**”**

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a trece de junio de dos mil dieciocho.- **Enrique Peña Nieto**.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Dr. **Jesús Alfonso Navarrete Prida**.- Rúbrica.

LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

ARTÍCULO SEGUNDO. Se REFORMA el inciso d) de la fracción I del artículo 37; y se ADICIONAN una fracción X al artículo 37; una fracción VI al artículo 55, así como una Sección 4a. Ter denominada “De la Unidad de Peritos Judiciales”, el cual incluye los artículos 102 Ter, 102 Ter 1,

102 Ter 2 y 102 Ter 3 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, para quedar como sigue:

Artículo 37. Con las salvedades a que se refieren los artículos 10 y 21 de esta ley, son competentes los Tribunales colegiados de circuito para conocer:

I. De los juicios de amparo directo contra sentencias definitivas, laudos o contra resoluciones que pongan fin al juicio por violaciones cometidas en ellas o durante la secuela del procedimiento, cuando se trate:

a) a c) …

d) En materia laboral, de laudos o resoluciones dictadas por juntas o Tribunales federales o locales;

II. a IX. …

X. Los Tribunales Colegiados de Circuito resolverán los conflictos de competencia previstos en el artículo 705 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

…

…

Artículo 55. Los jueces de distrito en materia de trabajo conocerán:

I. a V. ...

VI. De las diferencias o conflictos de la materia laboral, en los términos de la fracción XX del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

TITULO SEXTO

CONSEJO DE LA JUDICATURA

CAPITULO II

ÓRGANOS **AUXILIARES**

SECCIÓN 4a. TER

DE LA UNIDAD DE PERITOS JUDICIALES

Artículo 102 Ter.- La Unidad de Peritos Judiciales es un área técnica de naturaleza y finalidad exclusivamente periciales. Su objeto es el auxilio específico a los Tribunales en materia laboral en los casos que lo determine la Ley.

Artículo 102 Ter 1.- El peritaje de los asuntos judiciales que se presenten ante los Tribunales en materia laboral del Poder Judicial de la Federación, es una función pública y en esa virtud los profesionales, los técnicos o prácticos en cualquier materia científica, arte u oficio que presten sus servicios a la administración pública, están obligados a cooperar con dichas autoridades, dictaminando en los asuntos relacionados con su encomienda.

Artículo 102 Ter 2.- Para ser perito se requiere poseer la ciudadanía mexicana, gozar de buena reputación, así como conocer la ciencia, arte u oficio sobre el que vaya a versar el peritaje y acreditar su pericia mediante examen que presentará ante un jurado que designe el Consejo de la Judicatura, con la cooperación de instituciones públicas o privadas que a juicio del propio Consejo cuenten con la capacidad para ello. La decisión del jurado será irrecurrible.

Artículo 102 Ter 3.- Los peritajes que deban versar sobre materias relativas a profesiones, deberán encomendarse a personas autorizadas con título, que deberán satisfacer los requisitos señalados en el artículo anterior.

LEY FEDERAL DE DEFENSORÍA PÚBLICA

ARTÍCULO TERCERO. Se REFORMA el artículo 1; y se ADICIONA una fracción VII al artículo 15 de la Ley Federal de Defensoría Pública, para quedar como sigue:

Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto regular la prestación del servicio de defensoría pública en asuntos del fuero federal, a fin de garantizar el derecho a la defensa en materia penal y laboral y el acceso a la justicia mediante la orientación, asesoría y representación jurídica en los términos que la misma establece.

Artículo 15. Los servicios de asesoría jurídica se prestarán, preferentemente, a:

I. a IV. …

V. Los indígenas;

VI. Las personas que por cualquier razón social o económica tengan la necesidad de estos servicios, y

VII. Las personas que dispongan los Tribunales federales en materia laboral, en términos de la normatividad aplicable.

LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO CUARTO. Se REFORMA el párrafo segundo de la fracción I del artículo 23; párrafos primero y tercero del artículo 53 de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, para quedar como sigue:

Artículo 23.- …

I. …

El Director General podrá delegar la representación, incluyendo la facultad expresa para conciliar ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y/o, así como ante los Tribunales federales en materia laboral, así como otorgar y revocar poderes generales o especiales.

…

II. a X. …

Artículo 53.- Las controversias entre los trabajadores o sus beneficiarios y el Instituto, sobre derechos de aquéllos se resolverán por los Tribunales federales en materia laboral una vez agotado, en su caso, el recurso que establece el artículo anterior.

…

Será optativo para los trabajadores, sus causahabientes o beneficiarios, agotar el recurso de inconformidad o acudir directamente a los Tribunales federales en materia laboral o a los Tribunales competentes.

ARTÍCULO QUINTO. Se REFORMA el artículo 49; párrafo cuarto del artículo 193; párrafo cuarto del artículo 290; y artículo 295 de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Artículo 49. En los términos establecidos por la Ley Federal del Trabajo, cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de los Tribunales federales en materia laboral, las prestaciones en dinero que este capítulo establece a favor del trabajador asegurado, se aumentarán en el porcentaje que los propios Tribunales determinen en sus resoluciones. El patrón tendrá la obligación de pagar al Instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente.

Artículo 193. …

…

…

A falta de beneficiarios, dicha entrega se hará en el orden de prelación previsto en el artículo 501

de la Ley Federal del Trabajo. Cualquier conflicto deberá ser resuelto ante los Tribunales federales en materia laboral.

Artículo 290. …

I. y II. …

…

…

Cuando los trabajadores de una empresa reciban los bienes de ésta en pago de prestaciones de carácter contractual por la resolución judicial, en términos de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo, y directamente se encarguen de su operación, no se considerará como sustitución patronal para los efectos de esta Ley.

Artículo 295. Las controversias entre los asegurados o sus beneficiarios y el Instituto sobre las prestaciones que esta Ley otorga, deberán tramitarse ante los Tribunales Federales en materia laboral, en tanto que las que se presenten entre el Instituto y los patrones y demás sujetos obligados, se tramitarán ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

TRANSITORIOS

Primero. Vigencia. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Plazo para expedir Ley Orgánica del Centro Federal. Dentro de los ciento ochenta días siguientes a que entre en vigor el presente Decreto, el Congreso de la Unión expedirá la Ley Orgánica del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Tercero. Plazo de inicio de funciones de la Autoridad Registral. El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará sus funciones en materia de registro de asociaciones sindicales y contratos colectivos de trabajo en un plazo no mayor de dos años a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, atendiendo a las posibilidades presupuestales.

Al día siguiente en que se suspenda el servicio de registro de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en su caso los Poderes Ejecutivos de las Entidades Federativas, iniciará operaciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral.

Hasta en tanto el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral no inicie sus funciones registrales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al igual que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social continuarán con las funciones registrales previstas en la Ley Federal del Trabajo vigente al momento de la entrada en vigor del presente Decreto.

Cuarto. Traslado de Expedientes de Registro. Para efectos del traslado de expedientes de registro de asociaciones sindicales, contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y procedimientos administrativos relacionados, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y los Poderes Ejecutivos de las Entidades Federativas deberán remitir al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral una relación completa de todos los expedientes y registros en su poder, con soporte electrónico de cada registro o expediente, con una anticipación mínima de seis meses al inicio de sus funciones.

Para efecto de lo anterior, dichas autoridades establecerán y difundirán las fechas en que suspenderán sus funciones registrales e iniciarán las del Centro Federal referido, garantizando que no se afecten los derechos de los interesados.

El traslado físico de los expedientes de todas las dependencias tanto federales como locales deberá

concluir en un plazo no mayor a un año posterior al inicio de las funciones registrales de dicho Centro Federal; dicho Centro establecerá los mecanismos de coordinación conducentes con las autoridades referidas y emitirá los lineamientos necesarios para garantizar que la transferencia de expedientes y registros se realice bajo condiciones que brinden seguridad, certeza, exactitud, transparencia, publicidad y confiabilidad al procedimiento de entrega-recepción.

Quinto. Plazo de inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Local y Tribunales Locales. Los Centros de Conciliación locales y los Tribunales del Poder Judicial de las Entidades Federativas iniciarán actividades dentro del plazo máximo de tres años a partir de la entrada en vigor del presente decreto, en términos de lo que establezca su propia normatividad y posibilidades presupuestales, conforme a lo que determinen sus poderes locales. Los Centro de Conciliación locales deberán entrar en operación en cada entidad federativa, en la misma fecha en que lo hagan los Tribunales Locales, conforme a las disposiciones previstas en el presente Decreto.

Sexto. Plazo para el inicio de funciones de la Autoridad Conciliadora Federal y Tribunales Federales. Dentro del plazo máximo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de este Decreto, cada delegación u oficina regional del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral iniciará la tramitación de solicitudes de conciliación que sean de su competencia al mismo tiempo que los Tribunales del Poder Judicial de la Federación inicien su operación en el circuito judicial al que correspondan. Cada circuito judicial iniciará sus funciones en el orden y secuencia en que se determine en las declaratorias que emita el Senado de la República, a propuesta del Consejo de la Judicatura Federal, conforme a las disposiciones previstas en el presente Decreto.

Séptimo. Asuntos en Trámite. Los procedimientos que se encuentren en trámite ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales, serán concluidos por éstas de conformidad con las disposiciones vigentes al momento de su inicio.

El Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral y los Centros de Conciliación Locales no admitirán a trámite solicitudes de audiencia de conciliación o emplazamientos respecto de procedimientos que se estén sustanciando ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, incluyendo los de ejecución, por lo que se archivarán dichas solicitudes.

Octavo. Asuntos iniciados con posterioridad al Decreto. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje federales y locales, así como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, según corresponda, continuarán conociendo de los procedimientos individuales, colectivos y registrales que se inicien con posterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto, hasta en tanto entren en funciones los Tribunales federales y locales y los Centros de Conciliación, conforme a los plazos previstos en las disposiciones transitorias del presente Decreto.

Hasta en tanto entren en funciones los Centros de Conciliación, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo conservará la facultad para citar a los patrones o sindicatos a juntas de avenimiento o conciliatorias, apercibiéndolos que de no comparecer a dichas diligencias, se les impondrá la medida de apremio a que se refiere la fracción I del artículo 731 de la Ley Federal del Trabajo, bajo la condición que si el solicitante del servicio no asiste a la junta de avenimiento o conciliatoria, se le tendrá por desistido de su petición sin responsabilidad para la Procuraduría, salvo que acredite que existió causa justificada para no comparecer.

Dichos procedimientos se tramitarán conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y demás leyes vigentes hasta antes del presente Decreto. Para tales efectos se les dotará de los recursos presupuestales necesarios.

Noveno. Improcedencia de Acumulación de Procesos. Cuando un juicio se encuentre en trámite conforme a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo vigentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Decreto y otro se sustancie conforme a las disposiciones de este Decreto, no procederá la acumulación de juicios.[342]

Décimo. Trámite de Procedimientos y Juicios. Una vez que entren en operación los Centros de Conciliación y Tribunales, los procedimientos y los juicios se ventilarán ante ellos de conformidad con el presente Decreto, según corresponda.

Décimo Primero. Legitimación de Contratos Colectivos de Trabajo. Con el fin de cumplir el mandato del artículo 123, apartado A, fracción XVIII, segundo párrafo y XX Bis de la Constitución y los compromisos internacionales asumidos por el Estado mexicano, los contratos colectivos de trabajo existentes deberán revisarse al menos una vez durante los cuatro años posteriores a la entrada en vigor de este Decreto.

Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Dicho Centro verificará que se haya hecho del conocimiento de los trabajadores el contenido del contrato colectivo de trabajo y que se les entregó un ejemplar impreso del mismo por parte del patrón; asimismo, que éste contrato cuenta con el respaldo de la mayoría de los trabajadores mediante voto personal, libre y secreto.

La consulta a los trabajadores se realizará conforme al procedimiento establecido en el artículo 390 Ter de esta Ley.[343]

Si al término del plazo fijado en el primer párrafo de este artículo el contrato colectivo de trabajo sujeto a consulta no cuenta con el apoyo mayoritario de los trabajadores o se omite realizar la consulta mencionada, éste se tendrá por terminado, conservándose en beneficio de los trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo contempladas en el contrato colectivo sujeto a revisión, que sean superiores a las establecidas en esta Ley, las que serán de aplicación obligatoria para el patrón.

Hasta en tanto no entre en funciones el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá el protocolo para efectuar la verificación de la consulta a que se refiere el presente artículo transitorio y dispondrá las medidas necesarias para su instrumentación, dentro de un plazo de tres meses siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje tendrá la participación que dicho protocolo le establezca.

Décimo Segundo. Previsiones para la aplicación de la Reforma. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de las entidades federativas deberán destinar los recursos necesarios para la implementación de la reforma del sistema de justicia laboral.

Décimo Tercero. Implementación y Capacitación. En la implementación de las disposiciones a que se refiere el presente Decreto y en lo sucesivo, las Autoridades Conciliadoras y los Tribunales del Poder Judicial Federal y de las entidades federativas, deberán incorporar en sus programas de formación y capacitación, metodologías y contenidos para brindar atención y asesoría en materia de protección de derechos humanos a personas en situación de vulnerabilidad.

Décimo Cuarto. Primera Sesión de la Junta de Gobierno del Centro Federal. La persona titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su calidad de Presidente de la Junta de Gobierno del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral convocará a la primera sesión de dicho órgano dentro de los noventa días naturales siguientes a la fecha de designación de su titular.

Décimo Quinto. Concursos de Selección de Personal. Las convocatorias a concurso para la selección

de personal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de los Centros de Conciliación Locales y de los Tribunales del Poder Judicial Federal y de las entidades federativas serán de carácter abierto y garantizarán el derecho de participar en igualdad de oportunidades al personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Décimo Sexto. Plan y Programa de Trabajo para la Conclusión de los asuntos en Trámite. Dentro de los ciento veinte días naturales siguientes a la aprobación del presente Decreto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje presentarán al Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral, un plan de trabajo con su respectivo programa para la conclusión de los asuntos en trámite y la ejecución eficaz de los laudos así como para el cierre y conclusión de labores en forma paulatina y gradual de dichos órganos.

Los planes y programas de trabajo deberán contener indicadores de resultados y desempeño por periodos semestrales. Corresponderá al Órgano Interno de Control de cada Junta de Conciliación y Arbitraje la medición de resultados e impacto a que se refiere el párrafo anterior.

Décimo Séptimo. Coordinación interinstitucional para la implementación de la reforma. Se crea el Consejo de Coordinación para la Implementación de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral como instancia nacional de consulta, planeación y coordinación que tendrá por objeto establecer la política y la coordinación nacionales necesarias para implementar a nivel federal y local el Sistema de Justicia Laboral en los términos previstos en el presente Decreto, con pleno respeto a las atribuciones de los Poderes Federales y Locales.

Dicho Consejo deberá sesionar de manera ordinaria por lo menos tres veces al año y de manera extraordinaria las ocasiones que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines. Las sesiones serán presididas por la persona Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y, en su ausencia temporal por la persona que ésta designe. Los cargos que desempeñen los integrantes del Consejo serán de carácter honorífico, por lo que no recibirán remuneración alguna por su participación en el mismo.

El Consejo se integrará por:

I. Poder Ejecutivo Federal:

a) La persona Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y

b) La persona Titular de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Las ausencias de éstos serán suplidas por los servidores públicos que ellos designen, con un nivel jerárquico inmediato inferior.

II. Un representante del Poder Judicial Federal que designe el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;

III. Un representante de la Conferencia Nacional de Gobernadores;

IV. Un representante de la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia, y

V. Un representante de la Conferencia Nacional de Secretarios del Trabajo.

Con el propósito de dar cumplimiento a su objeto, el Consejo tendrá las siguientes atribuciones:

I. Emitir los acuerdos, lineamientos, normas, procedimientos y demás instrumentos normativos necesarios para el debido cumplimiento de su objeto, vinculatorios para sus integrantes;

II. Elaborar las políticas, programas y mecanismos necesarios para instrumentar, a nivel federal y local, una estrategia nacional para la implementación del Sistema de Justicia Laboral, que contemple la programación de compromisos y etapas de desarrollo;

III. Diseñar criterios para la implementación de las adecuaciones legales y normativas necesarias para cumplir con su objeto;

IV. Proponer a las instancias correspondientes los cambios organizacionales, la construcción y operación de la infraestructura que se requieran;

V. Emitir los lineamientos para la evaluación y seguimiento de las acciones que se deriven de las políticas, programas y mecanismos señaladas en la fracción II de este artículo;

VI. Auxiliar en la elaboración de los programas de capacitación y difusión sobre el Sistema de Justicia Laboral dirigidos a jueces, procuradores del trabajo, defensores y asesores públicos, conciliadores, peritos, abogados, servidores públicos involucrados, representantes de trabajadores y empleadores, instituciones educativas, así como a la sociedad en general;

VII. Coadyuvar con el Congreso de la Unión, las Legislaturas de las Entidades Federativas, en el seguimiento y evaluación de los recursos presupuestales ejercidos en la implementación y operación del Sistema de Justicia Laboral;

VIII. Elaborar los criterios para la suscripción de convenios de colaboración interinstitucional; así como los acuerdos de coordinación con los gobiernos de las Entidades Federativas y de cooperación internacional;

IX. Analizar los informes que le remita la Secretaría Técnica sobre los avances de sus actividades;

X. Interpretar las disposiciones del presente artículo y su alcance jurídico, así como desahogar las consultas que se susciten con motivo de su aplicación, y

XI. Las demás que se requieran para el cumplimiento de su objeto.

El Consejo contará con una Secretaría Técnica, sectorizado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la cual deberá operar y ejecutar los acuerdos y determinaciones que tome el Consejo, así como coadyuvar y brindar el apoyo que requieran las autoridades e instancias correspondientes para la implementación del Sistema de Justicia Laboral. Dicha Secretaría Técnica estará a cargo de un servidor público con nivel de Titular de Unidad, nombrado y, en su caso, removido por la persona titular de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Dentro de los cuarenta y cinco días posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitirá los lineamientos de operación y la convocatoria para la primera sesión de este Consejo.

Décimo Octavo. Abatimiento del Rezago. Los organismos y entidades públicas deberán establecer instancias internas de conciliación para concluir el rezago de juicios tramitados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Décimo Noveno. Disposiciones para la conclusión de conflictos de seguridad social. Los institutos de seguridad social deberán adoptar las disposiciones administrativas necesarias para instaurar instancias internas para la autocomposición en los conflictos individuales de seguridad social a que se refiere el presente Decreto.

Vigésimo. Protección de derechos de los Trabajadores. Los derechos laborales de las y los trabajadores de las instituciones que se vean involucradas en esta transición deberán ser respetados en su totalidad. Las autoridades llevarán a cabo todas las acciones de carácter administrativo para garantizar que se protejan y conserven los derechos de seguridad social, de acuerdo con las leyes aplicables.

Vigésimo Primero. Implementación de Tecnologías de la Información. Los Tribunales, así como los Centros de Conciliación a que hace referencia este Decreto, deberán contar con los sistemas

electrónicos para garantizar que los procedimientos a su cargo sean ágiles y efectivos. Asimismo, deberán crear las plataformas electrónicas que albergarán los buzones electrónicos y las aplicaciones digitales necesarios para operar la conectividad por medios electrónicos con las autoridades laborales.

Vigésimo Segundo. Plazo para el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 390 Bis y 390 Ter. Las organizaciones sindicales tendrán un plazo máximo de un año a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para adecuar sus procedimientos de consulta a las normas establecidos en los artículos 390 Bis y 390 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

Vigésimo Tercero. Adecuación de los estatutos sindicales. Las disposiciones previstas en el artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo para la elección de las directivas sindicales mediante el voto personal libre, directo y secreto de los trabajadores, iniciarán su vigencia en un plazo de doscientos cuarenta días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto. Asimismo, dentro del mismo plazo las organizaciones sindicales deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones previstas en dicho artículo y demás aplicables de la citada Ley.

Vigésimo Cuarto. Declaratoria de la Cámara de Senadores y de los Congresos Locales. Los Tribunales del Poder Judicial de la Federación y el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral entrarán en funciones en cada entidad federativa una vez que la Cámara de Senadores emita la declaratoria correspondiente. Los Tribunales Locales y los Centros de Conciliación locales entrarán en funciones una vez que las respectiva Legislatura Local haga la declaratoria correspondiente.

Lo anterior deberá publicarse en los medios de difusión oficial correspondientes.

Vigésimo Quinto. Personas trabajadoras del hogar. La fracción IV del artículo 337 del presente Decreto en materia de trabajo del hogar iniciará su vigencia una vez que se aprueben y entren en vigor las adecuaciones normativas necesarias para la incorporación formal de las personas trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio de seguridad social, conforme a la resolución del Amparo Directo 9/2018 (relacionado con el Amparo Directo 8/2018), emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Aquellos trabajadores del hogar que se encuentren inscritos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social no les será aplicable los artículos 338 y 339 de esta Ley.

Vigésimo Sexto. Plataforma en materia de seguridad social para consulta del Tribunal. La plataforma informática a que hace referencia el artículo 899-E será operada por las instituciones públicas de seguridad social correspondientes.

Las bases de datos pertenecientes a cada institución estarán vinculadas entre sí y deberán concentrarse en dicha plataforma para consulta inmediata del Tribunal que lo requiera. Las instituciones de seguridad social y los Poderes Judiciales federales y locales suscribirán los acuerdos de colaboración necesarios para la adecuada operación de la plataforma, así como para la protección de los datos personales que concentre.

La información contenida en la plataforma deberá estar actualizada y debidamente registrada por cada institución de seguridad social.

La plataforma deberá entrar en operación en un plazo no mayor a dos años posteriores a la entrada en vigor del presente Decreto, por lo que las instituciones de seguridad social deberán tomar las medidas apropiadas para su instrumentación en el plazo requerido.

Vigésimo Séptimo. Representantes de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. En caso de ser necesaria la designación de algún representante de trabajadores o patrones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje en tanto éstas continúan su operación, el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realizará las designaciones

correspondientes para el periodo que resulte necesario para que las citadas instancias puedan concluir sus funciones.

Asimismo, de incurrir los representantes trabajadores y patrones en algún tipo de responsabilidad, le serán aplicables las sanciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo vigente.

Vigésimo Octavo. Derogación explícita y tácita de preceptos incompatibles. Se derogan las disposiciones legales, administrativas y reglamentarias que se opongan a las contenidas en el presente Decreto.

Ciudad de México, a 29 de abril de 2019.- Dip. Porfirio Muñoz Ledo, Presidente.- Sen. Martí Batres Guadarrama, Presidente.- Dip. Karla Yuritzi Almazán Burgos, Secretaria.- Sen. Antares G. Vázquez Alatorre, Secretaria.- Rúbricas."

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a 30 de abril de 2019.- Andrés Manuel López Obrador.- Rúbrica.- La Secretaria de Gobernación, Dra. Olga María del Carmen Sánchez Cordero Dávila.- Rúbrica.

DECRETO por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social, de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y de la Ley Federal del Trabajo.

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

ANDRÉS MANUEL LÓPEZ OBRADOR, 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 ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO Y DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Artículo Primero.- Se adiciona un artículo 140 Bis a la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Artículo 140 Bis. Para los casos de madres o padres trabajadores asegurados, cuyos hijos de hasta dieciséis años hayan sido diagnosticados por el Instituto con cáncer de cualquier tipo, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores en caso de que el niño, niña o adolescente diagnosticado requiera de descanso médico en los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización durante el tratamiento médico, de acuerdo a la prescripción del médico tratante, incluyendo, en su caso, el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado.

El Instituto podrá expedir a alguno de los padres trabajadores asegurados, que se sitúe en el supuesto previsto en el párrafo que antecede, una constancia que acredite el padecimiento oncológico y la duración del tratamiento respectivo, a fin de que el patrón o patrones de éstos tengan conocimiento de tal licencia.

La licencia expedida por el Instituto al padre o madre trabajador asegurado, tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un

periodo máximo de tres años sin que se excedan trescientos sesenta y cuatro días de licencia, mismos que no necesariamente deberán ser continuos.

Los padres o madres trabajadores asegurados ubicados en el supuesto establecido en los párrafos que anteceden y que hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha del diagnóstico por los servicios médicos institucionales, y en caso de no cumplir con este periodo, tener al menos registradas cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas al inicio de la licencia, gozarán de un subsidio equivalente al sesenta por ciento del último salario diario de cotización registrado por el patrón.

La licencia a que se refiere el presente artículo, únicamente podrá otorgarse a petición de parte, ya sea al padre o madre que tenga a su cargo el ejercicio de la patria potestad, la guarda y custodia del menor. En ningún caso se podrá otorgar dicha licencia a ambos padres trabajadores del menor diagnosticado.

Las licencias otorgadas a padres o madres trabajadores previstas en el presente artículo, cesarán:

I. Cuando el menor no requiera de hospitalización o de reposo médico en los periodos críticos del tratamiento;

II. Por ocurrir el fallecimiento del menor; I

III. Cuando el menor cumpla dieciséis años;

IV. Cuando el ascendiente que goza de la licencia, sea contratado por un nuevo patrón.

Artículo Segundo.- Se adiciona un artículo 37 Bis a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para quedar como sigue:

Artículo 37 Bis. Para los casos de madres o padres trabajadores asegurados, cuyos hijos de hasta dieciséis años hayan sido diagnosticados por el Instituto con cáncer de cualquier tipo, podrán gozar de una licencia por cuidados médicos de los hijos para ausentarse de sus labores en caso de que el niño, niña o adolescente diagnosticado requiera de descanso médico en los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización durante el tratamiento médico, de acuerdo a la prescripción del médico tratante, incluyendo, en su caso, el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado.

El Instituto podrá expedir a alguno de los padres trabajadores asegurados, que se situé en el supuesto previsto en el párrafo que antecede, una constancia que acredite el padecimiento oncológico y la duración del tratamiento respectivo, a fin de que el patrón o patrones de éstos tengan conocimiento de tal licencia.

La licencia expedida por el Instituto al padre o madre trabajador asegurado, tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años sin que excedan trescientos sesenta y cuatro días de licencia, mismos que no necesariamente deberán ser continuos.

Los padres o madres trabajadoras asegurados ubicados en el supuesto establecido en los párrafos que anteceden y que hayan cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales en el periodo de doce meses anteriores a la fecha del diagnóstico por los servicios médicos institucionales, y en caso de no cumplir con este periodo, tener al menos registrada cincuenta y dos semanas de cotización inmediatas previas al inicio de la licencia, gozarán de un subsidio equivalente al sesenta por ciento del último salario diario de cotización registrado por el patrón.

La licencia a que se refiere el presente artículo, únicamente podrá otorgarse a petición de parte, ya sea al padre o madre que tenga a su cargo el ejercicio de la patria potestad, la guarda y custodia del

menor. En ningún caso se podrá otorgar dicha licencia a ambos padres trabajadores del menor diagnosticado

Las licencias otorgadas a padres o madres trabajadores previstas en el presente artículo, cesarán:

I. Cuando el menor no requiera de hospitalización o de reposo médico en los periodos críticos del tratamiento;

II. Por ocurrir el fallecimiento del menor;

III. Cuando el menor cumpla dieciséis años;

IV. Cuando el ascendiente que goza de la licencia, sea contratado por un nuevo patrón.

Artículo Tercero.- Se adicionan una fracción IX al artículo 42; una fracción XXIX Bis al artículo 132 y un artículo 170 Bis a la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 42.- ...

I. a VI. ...

VII. La Falta de los documentos que exijan las Leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio, cuando sea imputable al trabajador;

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

IX. La licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.

Artículo 132.- ...

I.- a XXIX.- ...

XXIX Bis.- Otorgar las facilidades conducentes a los trabajadores respecto de las licencias expedidas por el Instituto según lo establece el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social.

Artículo 170 Bis.- Los padres o madres de menores diagnosticados con cualquier tipo de cáncer, gozarán de la licencia a que se refiere el artículo 140 Bis de la Ley del Seguro Social, en los términos referidos, con la intención de acompañar a los mencionados pacientes en sus correspondientes tratamientos médicos.

Transitorios

Primero.- El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo.- Los recursos para el ejercicio 2019 se obtendrán de los apartados precisados en el presente Decreto y posteriormente los recursos que se requieran deberán ser garantizados, etiquetados y provisionados con anterioridad por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público en los Presupuestos de Egresos de la Federación de los ejercicios que correspondan, y en el entendido de que la implementación de tal programa no impactará de forma alguna las cuotas obrero-patronales recabadas por los Institutos de Seguridad Social del Gobierno Federal.

Ciudad de México, a 29 de abril de 2019.- Dip. Porfirio Muñoz Ledo, Presidente.- Sen. Martí Batres Guadarrama, Presidente.- Dip. Karla Yuritzi Almazán Burgos, Secretaria.- Sen. Antares G. Vázquez Alatorre, Secretaria.- Rúbricas.”

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, a 30 de mayo de 2019.- Andrés Manuel López Obrador.- Rúbrica.- La Secretaria de Gobernación, Dra. Olga María del Carmen Sánchez Cordero Dávila.- Rúbrica.

10 ***Comentario:*** Como lo manifestamos en algún artículo que publicamos, al profesionista abogado se le asocia habitualmente con la figura del búho. Existen dos vertientes: la primera, la más poco probable, la del búho depredador, que por las noches con certidumbre y argucia despierta sus hábitos carroñeros. La segunda, la del búho de la Diosa Minerva, figura asociada a los abogados, dada la capacidad ojilúcida, que permitía ver aun en la oscuridad. El búho representa la figura del intelectual, capaz de ver en la oscuridad y en tiempos de crisis, y el abogado es precisamente un letrado capaz de ver la luz en la oscuridad. Pero resulta que dicen los especialistas de las aves, que el búho de Minerva no era búho sino que se trata de una lechuza. La diferencia radica en el tamaño, peso y forma. El búho pesa tres kilos y mide sólo aproximadamente 70 centímetros, mientras que la lechuza pesa más de 200 gramos y mide 30 centímetros. Además, los búhos tienen penachos o cuernos de pluma y las lechuzas tienen la cabeza redondita. En ese orden de ideas, la lechuza de Minerva, no era cualquier ave, sino una de acuerdo con las exigencias de la famosa divinidad. La confusión, paradójicamente la inició el gran filósofo idealista alemán, Guillermo Federico Hegel, al final del prefacio de su obra *Filosofía del Derecho,* quien rescató la mitológica lechuza de Minerva, pero al describir al ave escribió “Eule der Minerva”, y no “Kauz der Minerva”. En alemán *eule* es una forma genérica para describir a este tipo de aves muy parecido al inglés *owl*. Los traductores de Hegel, ignorantes de las aves y de la lechuza de Minerva, convirtieron al pequeño mochuelo de Minerva distinguido por ser compañero de la diosa de la sabiduría, en un despiadado y ambicioso depredador. De tal forma que existen asociaciones y despachos de abogados que utilizan al búho como símbolo de la sabiduría, sin saber que equivocadamente lo que en realidad evocan es una personalidad feroz, impía y de incredulidad. Pasando al tema del precepto legal, las leyes del trabajo emanan del apartado A del artículo 123 de la LFT, que regula las relaciones de los trabajadores y patrones en la iniciativa privada. Dentro de esta iniciativa privada se incluyen Petróleos Mexicanos (Pemex) y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). en la Ley Federal de los

Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) encontramos las relaciones laborales reguladas en el apartado B. Ambas leyes por su envergadura federal rigen en toda la República Mexicana.

11 ***Comentario:*** Todo está bien. Estoy de acuerdo. Incorporar el concepto de trabajo decente a nuestra ley laboral es lo más decente que nos ha pasado desde que los legisladores mexicanos nos dieron los fines de semana largos. Este concepto fue propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para establecer las características que debe haber entre un patrón y sus trabajadores con altos estándares laborales internacionales. Un trabajo decente debe realizarse en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Si no se tienen estos cuatro ejes puede considerarse que el trabajo propuesto es violatorio de los derechos humanos y que no se trata de un trabajo libre.

12 DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. SU PROHIBICIÓN NO SE CONTRAPONE A LA EXCLUSIÓN DEL TRABAJO INFANTIL CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN III, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.- A consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la prohibición de discriminación por razón de edad contenida en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no afecta a los límites establecidos en el artículo 123, Apartado A, fracción III, del propio texto constitucional y en la legislación laboral, respecto a la prohibición del trabajo infantil. En estos casos, la fijación de cierta edad cercana a la vida adulta para incorporarse a un trabajo está justificada porque el trabajo infantil tiene serias repercusiones en la integridad física y el acceso a la educación de los menores de edad, el cual es sumamente relevante para el desarrollo y el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas.

Primera Sala. Amparo directo en revisión 992/2014.- Rosario del Carmen

Pacheco Mena y otros.- 12 de noviembre de 2014.- Mayoría de cuatro votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, quien reservó su derecho para formular voto concurrente, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena.- Disidente: Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho para formular voto particular.- Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea.- Secretario: Javier Mijangos y González.

Jurisprudencia: Época: Décima Época. Registro: 2008096. Instancia: Primera Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación.* Publicación: viernes 05 de diciembre de 2014 10:05 h. Materia(s): (Constitucional). Tesis: 1a. CDXXXIII/2014 (10a.)Esta tesis se publicó el viernes 05 de diciembre de 2014 a las 10:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

13

14 ***Comentario:*** En ese tenor, nuestro nuevo artículo 2o. supone que el trabajo decente encuadra los siguientes elementos:

•El respeto pleno a la dignidad humana del trabajador.

•La igualdad para todos los hombres y mujeres sin distinción de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.

•El acceso a la seguridad social.

•La percepción de un salario remunerador.

•La capacitación obligatoria continua para el incremento de la productividad con beneficios recíprocos.

•Las condiciones de seguridad e higiene para la prevención de riesgos de trabajo.

•El respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, como la

libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

•La igualdad sustantiva entre hombres y mujeres trabajadores.

15 ***Comentario***: Y me parece correcto que esto suceda. Homogeneizar las diversas legislaciones en el mundo para que todos le demos el mismo sentido a lo que debe ser un trabajo y la forma de prestarse. Con un gran pero. Pero… dentro de este proceso de purificación se nos había olvidado incorporar a los trabajadores domésticos hasta que apareció Xóchitl Gálvez con su iniciativa de fecha 4 de noviembre de 2018 que les dio el derecho de estar Afiliadas al régimen del IMSS. Y además a petición de las propias trabajadoras les cambió el nombre de domésticas a trabajadoras del hogar, pues en su sentir era despectivo el término. Es importante dejar claro que la palabra doméstico proviene del latín domus, que significa hogar. No obstante, aplaudimos la iniciativa y la reforma a nuestro ordenamiento.

16 ***Comentario:*** Con las reformas de 2012 se incluyen las definiciones de Hostigamiento y Acoso Sexual contenidas en el artículo 13 de la LGAMVLV publicada en el *Diario Oficial de la Federación* (DOF) el 1 de febrero de 2007.

17 ***Comentario:*** Nuevas autoridades, nuevo glosario. Destaca el hecho de que el juez es sinónimo de tribunal y el hecho redundante de que la autoridad conciliadora es lo mismo que los centros de conciliación, Federales o de las entidades federativas. El centro Federal además de su función conciliatoria, guarda el monopolio de el registro y seguimiento de todos los contratos colectivos de trabajo de todo el país, sin importar si el centro de trabajo es local o federal.

18 ***Comentario:*** Las disposiciones de esta ley son de orden público, es decir, son de observancia obligatoria, por lo que serán nulas de pleno derecho y en consecuencia protegida la clase trabajad***or***a.

19 ***Comentario:*** Se incluye a los trabajadores del campo que habían sido olvidados antes de la reforma de 2012**.**

20 ***Comentario:*** La reforma de diecinueve hace otro intento mas por combatir a loa actos simulados a través de mecanismos de defraudación fiscal y de seguridad social, que le han dado la mala reputación a las empresas de subcontratación.

21 RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. NO SE ACTUALIZA ESA FIGURA CUANDO UNA PERSONA FÍSICA O MORAL RECIBE LOS SERVICIOS DE UN TRABAJADOR PROPORCIONADO POR UNA EMPRESA PRESTADORA DE SERVICIOS DE PERSONAL, QUE CONTRATÓ AL TRABAJADOR CON ELEMENTOS PROPIOS, FIJÓ LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y CUBRE EL SALARIO.- Los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo definen la figura de la intermediación y establecen los casos de las empresas que prestan servicios de manera exclusiva o principal para otras, fincando la responsabilidad solidaria de las relaciones de trabajo en tales casos; sin embargo, existen varios factores que, eventualmente, requieren que el juzgador lleve a cabo un estudio cuidadoso para identificar a la parte demandada, esto es, dicha decisión depende de un examen pormenorizado sobre quienes son responsables de la relación laboral en términos de lo dispuesto por los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, inclusive, dilucidar si la persona moral que contrató directamente los servicios del trabajador, lo hizo con elementos propios y suficientes a fin de que ejecutara los servicios o trabajos acordados, proporcionando herramientas de trabajo, materias primas y salarios, principalmente, toda vez que reconocer el carácter de patrón a quien compareció al juicio laboral como demandado, sin que previamente se realice el estudio de que se trata, tendría como consecuencia que se le obligara a responder de las condenas que se le impusieran sin que existiera responsabilidad de su parte; por tanto, en aquellos casos en que

una empresa que tiene personalidad jurídica y patrimonio propios, contrata con otra la prestación de servicios de personal, aun cuando se beneficie directamente de los servicios de la persona que le fue asignada, esa sola circunstancia no la puede hacer responsable solidaria de la relación laboral si el trabajador es enviado por la prestadora del servicio a ejecutar sus labores bajo sus órdenes, dependencia y con elementos propios, con mayor razón si ella misma fija las condiciones de trabajo, cubre el salario y durante el procedimiento acepta ser la única responsable de la relación de trabajo y ofrece el empleo al demandante.

Séptimo Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Primer Circuito.- Amparo directo 1363/2013.- Víctor Manuel Gómez López.- 27 de marzo de 2014.- Unanimidad de votos.- Ponente: Elías Álvarez Torres.- Secretaria: Eva Josefina Chacón García.

Jurisprudencia: Época: Décima Época. Registro: 2007781. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación.* Publicación: viernes 24 de octubre de 2014 09:35 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: I.7o.T.13 L (10a.)

Esta tesis se publicó el viernes 24 de octubre de 2014 a las 09:35 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*

22 BENEFICIARIOS DE TRABAJOS O SERVICIOS. EL ARTÍCULO 15 A DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, ADICIONADO POR DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 9 DE JULIO DE 2009, QUE LES ASIGNA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CUMPLIMIENTO DE DEBERES DE SEGURIDAD SOCIAL, ES CONSTITUCIONAL.- El citado precepto en términos generales establece que el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones previstas en la Ley del Seguro Social en relación con los trabajadores puestos a su disposición y dirección por parte de un patrón, cuando este último hubiese incumplido con ellas y el Instituto Mexicano del Seguro Social previamente le haya requerido, ya que el legislador ordinario estimó que las empresas de prestación de servicios o de mano de

obra especializados –llamadas Outsourcing–, en ocasiones no cuentan con medios suficientes para cubrir las obligaciones derivadas del vínculo laboral, y por ello era necesario asegurar el acceso y disfrute de los trabajadores a sus derechos sociales por medio de la institución de la responsabilidad solidaria, lo que motivó que el beneficiario fuera llamado a responder de los deberes correspondientes junto con el empleador. En ese tenor, el Congreso de la Unión no desbordó su facultad para expedir disposiciones en materia de trabajo, prevista en los artículos 73, fracciones X y XXX, y 123, apartado A, fracción XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni es irracional ese instrumento de garantía si se tiene en cuenta, en primer lugar, que está encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores y sus familiares, en aras de no dejarlos desamparados, además de que el beneficiario de la obra o el servicio no desconoce las condiciones laborales en tanto los trabajadores están a su disposición, mando, dirección o supervisión, lo que permite identificar plenamente al empleador, el lugar donde se ejecuta el trabajo, el número de días laborados, el horario y si se realiza una tarea operativa, profesional o administrativa. Ante esta conexión superlativa con la relación de trabajo, el beneficiario de los trabajos o servicios está en posibilidad material y jurídica de responder solidariamente en el cumplimiento de los deberes de seguridad social, no obstante carecer de la calidad de patrón al no pagar salarios ni proporcionar materia prima, maquinaria o herramientas de trabajo; aunado a que la responsabilidad solidaria no es absoluta frente a toda obligación incumplida, pues debe tenerse presente el artículo 26 de la Ley del Seguro Social y, en caso de pagar, tal beneficiario puede repetir contra el contratista independiente o intermediario.

Amparo en revisión 419/2010.- Inmobiliaria Alpamayo, S.A. de C.V. y otra.- 9 de junio de 2010.- Cinco votos.- Ponente: José Fernando Franco González Salas.- Secretario: Israel Flores Rodríguez.

Amparo en revisión 649/2010.- Aba Servicios Corporativos, S.A. de C.V. y otra.- 25 de agosto de 2010.- Cinco votos.- Ponente: José Fernando Franco González Salas.- Secretario: Israel Flores Rodríguez.

Amparo en revisión 729/2010.- Transportadora y Distribuidora de Fertilizantes, S.A. de C.V.- 20 de octubre de 2010.- Unanimidad de cuatro votos.- Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.- Ponente: Sergio A. Valls Hernández.- Secretario: José Álvaro Vargas Ornelas.

Amparo en revisión 744/2010.- Dirsamex, S.A. de C.V. y otras.- 10 de noviembre de 2010.- Unanimidad de cuatro votos.- Ausente y Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano; en su ausencia hizo suyo el asunto José Fernando Franco González Salas.- Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

Amparo en revisión 808/2010.- Colgate Palmolive, S.A. de C.V.- 24 de noviembre de 2010.- Cinco votos.- Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.- Secretario: Arnulfo Moreno Flores.

Tesis de jurisprudencia aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del doce de enero del dos mil once.

23 ***Comentario*:** En México ya ha existido la figura del Outsourcing en la Ley Federal del Trabajo desde 1970. Antes de la reforma de noviembre de 2012, la figura se encontraba regulada en los artículos 13, 14 y 15. El artículo 13 establece, desde entonces, que no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. Las empresas de papel, aquellas que no cuenten con elementos propios son y serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores. Esto siempre ha sido y no por ello han dejado de existir las empresas de Outsourcing. El artículo 14 establece que las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones derivadas de la Ley y de los servicios prestados. Y otorgaba a los trabajadores el derecho de prestar sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tener los mismos derechos correspondientes a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la

empresa o establecimiento; además de establecer la prohibición a los intermediarios para recibir alguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores. Por su parte, el artículo 15 señala que en caso de que la empresa que ejecute obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y no cuente con elementos propios suficientes para cumplir con sus obligaciones de carácter laboral, la empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores. Por último, los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tienen derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. El problema con el Outsourcing fue que se prostituyó la figura. Dentro del crecimiento paulatino de la figura entró el ingenio del mal mexicano para defraudar al poderoso IMSS, a la rica Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y a la paupérrima clase trabajadora. Es un mito que el Outsourcing (legalmente llevado) quite prestaciones sociales a los trabajadores, pues el modelo por sí solo no es fraudulento sino los malos empresarios, los mal aconsejados que decidieron obtener ventajas al pesar de sus trabajadores.

24 ***Comentario:*** El Outsourcing hoy en día se ha convertido en gran parte del mundo en una herramienta beneficiosa de hacer negocios. Sin descuidar la actividad principal, que en muchas empresas se reduce a las ventas, la empresa puede contratar a un proveedor externo, para el desarrollo y realización de uno o varios procesos.

25 ***Comentario:*** Después de la Segunda Guerra Mundial, las empresas comenzaron a concentrar en sí mismas todas las actividades o la mayor parte de ellas para no tener que depender absolutamente de otras empresas externas, ante la incertidumbre de la economía y lo riesgoso del panorama. Este enfoque, que cumplió con su objetivo en primera instancia, se volvió obsoleto con el paso del tiempo debido a los avances tecnológicos y a la búsqueda constante por la especialización. En esta nueva realidad, en la década de los 70, ciertos departamentos de las empresas no podían

mantenerse tan actualizados como agencias independientes especializadas en estos rubros. Las empresas encontraron más económico contratar a un externo que tener que desarrollar el mismo proceso por sí mismos. Además del aspecto económico, también la calidad del servicio o del producto era mejor. Los principales procesos fueron de consultoría, que mas tarde se extendió a vigilancia, tecnologías de la información, recursos humanos, nóminas.

26 ***Comentario:*** Con la reforma de 2012, se introdujeron los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D. Con estas reformas se intenta proporcionar los elementos jurídicos necesarios para que la reputada figura se utilice como un mecanismo de productividad y no como instrumento de trampa. La preocupación principal de la ley es proteger a la clase trabajadora lo que ha quedado claro con los artículos 13 y 15, y la responsabilidad subsidiaria a la que se refieren. En ese sentido, el artículo 15-A define al 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. También señala que en este tipo de trabajo, se deberán cumplir 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.

Algo muy importante es que la ley establece que, de no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social. Lo que significa que si este esquema cumple con los requisitos, entonces el contratante no es patrón de los trabajadores que presten los servicios. Contrato por escrito.

27 ***Comentario:*** En la reforma del doce se señalan con más precisión las formalidades que deberán cumplirse para que se considere que es aplicable y procedente esta figura. En caso de que se incumplan con los requisitos el contratante se considerará patrón y será responsable de las obligaciones laborales y de seguridad social.

28 ***Comentario:*** Las empresas de *Outsourcing* han sido mal entendidas, quizás por la mala conducta de "algunas" de ellas que nos ha llevado a considerarlas como malas, y emprender una cacería de brujas constante. Si una empresa de *Outsourcing* es corrupta, no paga sus impuestos, ni sus obligaciones de carácter de seguridad social, no significa que todas las demás lo sean. La tercerización de servicios es un recurso permitido en países avanzados en Europa y América del norte. Los artículos 13, 14 y 15 de la LFT ya regulan y protegen a los trabajadores en caso de insolvencia del contratista, mediante la subsidiaridad patronal en caso de incumplimiento de obligaciones.

La ley incluye una definición del régimen de subcontratación en el cual puntualiza al contratista como patrón; impone la obligación del contrato de subcontratación conste por escrito, la obligación de que el beneficiario de los servicios debe cerciorarse de que el contratista cumple con sus obligaciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente; prohíbe la subcontratación para simular salarios, prestaciones menores o contratos simultáneos de diversa índole, como laboral y civil o mercantil e impone multas por incumplimiento de 250 a 5,000 veces el salario mínimo.

29 ***Comentario:*** El artículo 15-B señala que el contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito, además de que el contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato 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.

30 RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA LABORAL. LAS DECLARACIONES CONTENIDAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO EN EL SENTIDO DE QUE EL CONTRATISTA CUENTA CON SOLVENCIA ECONÓMICA PARA CUMPLIR CON SUS OBLIGACIONES, SON INSUFICIENTES PARA ACREDITARLA Y LIBERAR DE AQUÉLLA A LA EMPRESA BENEFICIARIA.- El contrato de trabajo que contiene la declaración de que el contratista cuenta con los recursos económicos suficientes para hacer frente a sus obligaciones patronales, se trata de un simple indicio que es insuficiente para acreditar su solvencia económica y liberar a las empresas beneficiarias de una responsabilidad solidaria, pues tales declaraciones son simples manifestaciones unilaterales, aun cuando lo reitere al contestar la demanda, porque dicha solvencia económica debe estar plenamente probada, ya que la finalidad de la figura de responsabilidad solidaria contenida en los artículos 12 a 15 de la Ley Federal del Trabajo es proteger al acreedor al asegurar el cumplimiento de las obligaciones patronales, y que todos los deudores sean garantes de los demás, de manera que cada uno pueda responder por el total del débito.

Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Circuito.- Amparo directo 592/2012.- Daniel Herrera Reyes.- 15 de noviembre de 2012.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gloria García Reyes.- Secretaria: Julieta Ramírez Fragoso.

Tesis aislada: Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XVII, Febrero de 2013. Tesis: X.A.T.11 L (10a.) Página: 1507.

31 ***Comentario:*** El artículo 15-C señala que 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.

32 ***Comentario*:** Por último, el artículo 15-D establece que 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; lo que significa que sí está permitido, siempre y cuando no se reduzcan estos derechos.

33 ***Comentario:*** El artículo 1004-C impone multas por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general (SMG) a quien utilice este esquema de manera dolosa.

34 ***Comentario:*** En resumen, las empresas que pretendan o ya utilicen este tipo de esquemas deben tener en cuenta lo siguiente:

•El contratante y el contratista no pueden tener las mismas funciones, para lo cual deberán de revisarse los objetos sociales de las empresas.

•No pueden estar al servicio de la contratista todos los trabajadores, por lo que debe de tomarse en cuenta que la contratante deberá tener cuando menos un trabajador a su servicio.

•El puesto, categoría o departamento deberá de estar plenamente justificado y por escrito el carácter especializado, motivo por el cual deberá de contenerse en el contrato de subcontratación.

•El contrato debe de realizarse por escrito.

•La contratista debe tener activos, al menos los indispensables para el cumplimiento de sus obligaciones.

•Es necesario que semana tras semana, quincena con quincena y mes con mes, la contratante cuente con el comprobante de los pagos hechos a los trabajadores, seguro social y hacienda, y llevar a cabo una bitácora de cercioramiento para el caso de una inspección laboral.

•Para hacer “transferencia” de trabajadores de una empresa a la otra, con prestaciones menores, será necesario terminar la relación de trabajo, con los mecanismos de liquidación de prestaciones que permiten las juntas de Conciliación y Arbitraje.

35 **Comentario**: En noviembre de 2020 el presidente Andrés Manuel López Obrador presentó una iniciativa para prohibir cualquier tipo de subcontratación, misma que ha quedado pendiente de discusión en la Cámara de Diputados y se abrirá hasta febrero de 2021.

36 RELACIÓN DE TRABAJO. ES INEXISTENTE RESPECTO DE UNA EMPRESA MEXICANA, TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES CUYA RESPONSABILIDAD LABORAL CORRESPONDE A UNA EXTRANJERA.- El artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo establece que por relación laboral se entiende la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario; lo que se traduce en considerar que tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre el patrón y el trabajador. De ahí que si una empresa mexicana contrata con una extranjera la prestación de servicios técnicos, y ésta proporciona personal calificado para auxiliarla, y queda demostrado que es la empresa extranjera quien cubre los salarios y gira las instrucciones sobre la forma en que debe desarrollarse el trabajo, es claro que a esta última le reviste el carácter de patrón, no así a la mexicana, aunque sea quien le indique sus necesidades. Es así, porque si la empresa extranjera con su propio personal ejecuta trabajos para una empresa mexicana, con elementos propios para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones contractuales con sus clientes, legalmente no puede afirmarse que tiene el carácter de patrón solidario, al no existir el elemento de subordinación en relación con la empresa nacional, y tampoco generarse incertidumbre para el trabajador respecto de quién es su patrón.

Tribunal Colegiado Del Décimo Séptimo Circuito.- Amparo directo 599/2013.- Jaime Soto.- 15 de mayo de 2014.- Unanimidad de votos.-

Ponente: Rafael Maldonado Porras, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado, en términos del artículo 36 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.- Secretaria: Claudia Gabriela Tristán Lazo.

Jurisprudencia: Época: Décima Época. Registro: 2007494. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*. Publicación: viernes 19 de septiembre de 2014 09:30 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: XVII.4 L (10a.)

Esta tesis se publicó el viernes 19 de septiembre de 2014 a las 09:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación.*

37 ***Comentario***: En México existe un apego jurídico al clásico trabajo subordinado. La ley establece la presunción de la relación de trabajo entre quien presta un servicio y el que lo recibe. También establece la obligación del trabajador de desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estarán subordinados en todo lo concerniente al trabajo. La jurisprudencia establece claramente los criterios clásicos de la subordinación. El poder de mando y deber de obediencia. Encontramos que subordinación significa, por parte del patrón, un poder jurídico de mando, correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio; esto tiene su apoyo en el artículo 134, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga a desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad estará subordinado quien presta el servicio, en todo lo concerniente al trabajo. Pero existen otras formas del trabajo humano y una tendencia mundial, sobre todo en Europa de sacarlos de la concepción básica de la subordinación. Han surgido exclusiones a estos trabajos para proteger pero también suavizar las relaciones de trabajo, lo que se ha denominado soft law, y a quien el Dr. Jorge Rosenbaum atribuye al modelo neoliberal, y que afirma constituye un freno al desenvolvimiento de la concepción liberal mas genuina. Dijo el Dr. Rosenbaum en su Ponencia en República

Dominicana en el foro Futuro de Derecho del Trabajo el 2 de noviembre de 2018 que “si profundizamos en la realidad europea, se han afirmado progresivamente, corrientes reformistas que siempre ha incorporado o parecen que incorporan perfiles ambiguos” tal vez de una manera perniciosa, tal vez por política y no por derecho. Cita ejemplos como el trabajador parasubordinado en Italia: un trabajo personal y continuado en el tiempo, donde la actividad esté coordinada con las tareas ejercitadas para el cliente o ‘empleador’ y donde el trabajador parasubordinado lo es para un único cliente y por ende su única fuente principal de ingresos. El “casual worker” en el Reino Unido, que se caracteriza por la corta duración del empleo, de forma que se ofrece trabajo como y cuando haya disponible. Los contratos “zerohours” o cero horas, también en el Reino Unido, en donde el patrón no tiene obligación de dar horas mínimas de trabajo y el trabajador no tiene obligación de aceptar el trabajo. Los denominados cuasi trabajadores Arbeitnehmerähnliche person en Alemania, en donde tiene que existir un contrato de servicio o de obra que aunque no tienen dependencia personal del empresario, sí que tienen una dependencia económica, realizan su actividad de manera personal y no cuentan con la colaboración de trabajadores subordinados. el contrato de “Trade” en España, es también conocido como trabajador autónomo económicamente dependiente, es aquel trabajador que realiza su actividad profesional o económica para un cliente o una empresa de la que percibe al menos el 75% de sus ingresos.

38 ***Comentario:*** La relación de trabajo y el contrato individual de trabajo tienen los mismos efectos jurídicos. El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre el patrón y trabajador y la relación de trabajo recae en la prestación de una persona a otra un trabajo subordinado. En ese sentido y de las definiciones que la ley otorga se desprende que no existe diferencia. La relación de trabajo siempre nace del contrato, ya sea escrito u oral, lo que se entiende al saber que para que un trabajador preste sus servicios se requiere del consentimiento del patrón, y que una vez que el servicio se presta y las partes se ponen de acuerdo en las condiciones, esa relación jurídica se encuentra tutelada por la ley.

39 ***Comentario:*** Basta que una persona preste un servicio, y otra lo reciba para que se presuma que entre estas dos personas existe un contrato y una relación de trabajo. La presunción que se crea es una presunción *juris tantum,* es decir que acepta prueba en contrario. Esto significa que el trabajador queda tutelado y protegido por la ley por el simple hecho de prestar el servicio, y si el patrón afirma que esa persona no es su trabajador tendrá que acreditarlo con cualquier medio de prueba permitido por la ley. Para desvirtuar esta presunción es necesario exhibir el contrato de excepción correspondiente o bien con cualquier otro medio de prueba demostrar que la relación entre las partes no es de carácter laboral. Hay que tener especial cuidado a la hora de seguir una estrategia jurídica en el sentido de que no es factible engañar a la autoridad simulando el carácter de la relación laboral con la de otra índole, pues si se juntan los elementos de una relación laboral tales como la prestación del trabajo, la subordinación y el mando, y el pago de un salario, la autoridad considerará que se entiende de una relación de carácter laboral.

40 ***Comentario:*** Se impone prisión de uno a cuatro años por incumplir esta disposición y multa de 250 a 5,000 salarios mínimos.

41 CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES. LOS EFECTOS TEMPORALES Y VINCULANTES CONTENIDOS EN ÉL NO DEBEN TOMARSE EN CUENTA EN LA INSTANCIA LABORAL, CUANDO SE DEMUESTRE QUE PRETENDE ESCONDERSE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO.- La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 2a./J. 20/2005, publicada en el *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta,* Novena Época, Tomo XXI, marzo de 2005, página 315, de rubro: “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL VÍNCULO LABORAL SE DE MUESTRA CUANDO LOS SERVICIOS PRESTADOS REÚNEN LAS CARACTERÍSTICAS PROPIAS DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO, AUNQUE SE HAYA

FIRMADO UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES.”, determinó que una relación de trabajo entre una dependencia estatal y una persona que prestó sus servicios no sólo puede probarse con el nombramiento del trabajador o su inclusión en las listas de raya, sino también cuando se acrediten los elementos siguientes: 1) una relación continua; 2) que el operario haya prestado sus servicios en el lugar y conforme al horario asignado a cambio de una remuneración económica; y, 3) todo ello independientemente de que se haya suscrito un contrato de prestación de servicios profesionales. Consecuentemente, en los casos en que se determine que ese acuerdo de voluntades pretende esconder la existencia de un vínculo de trabajo entre las partes, los efectos vinculantes y temporales que pueda llegar a contener no surten efectos en la instancia laboral, aun cuando se especifique su temporalidad en términos del artículo 15, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, debido a que la duración de una relación laboral sólo debe responder a la naturaleza del trabajo y a los supuestos regulados por la citada legislación y no a lo pactado entre las partes.

Jurisprudencia: Tercer Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Primer Circuito.-

Amparo directo 424/2009.- Jorge Pastor Mayo Rivera.- 18 de junio de 2009.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alicia Rodríguez Cruz.- Secretario: Sergio Javier Molina Martínez.

Amparo directo 1232/2009.- Secretaría de Hacienda y Crédito Público.- 27 de enero de 2010.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alicia Rodríguez Cruz.- Secretario: Sergio Javier Molina Martínez.

Amparo directo 1189/2009.- Arturo Salazar Corrales.- 4 de febrero de 2010.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alicia Rodríguez Cruz.- Secretario: Juan Martín Vera Barajas.

Amparo directo 1255/2009.- Carlos Gerardo Ramírez César.- 24 de febrero de 2010.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alicia Rodríguez Cruz.- Secretaria: Iliana Camarillo González.

Amparo directo 580/2010.- Titular de la Secretaría de Relaciones Exteriores.- 8 de septiembre de 2010.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alicia Rodríguez Cruz.- Secretario: Juan Martín Vera Barajas.

42 ***Comentario:*** Esta es una pequeña muestra de solidaridad del gobierno mexicano hacia sus connacionales, que en algunos casos sufren los estragos del país ajeno. No resuelve sin duda el problema de los inmigrantes ilegales, sobre los cuales no se tiene control por celebrarse en un país diverso, sin embargo, en el caso de trabajadores mexicanos, reclutados y seleccionados en México, para prestar servicios en el extranjero, ya sea que se rija a través de la LFT, de un programa de gobierno, o de una agencia de colocación, la reforma propone que el empresario pague los gastos de repatriación; otorgue vivienda decorosa e higiénica; dé atención médica; informare de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que pueda acudir el trabajador en el extranjero; señale un domicilio dentro de la República Mexicana; solicite que el contrato sea aprobado por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, o en su caso el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, entre otras.

43 ***Comentario*:** Los trabajadores no pueden renunciar a los salarios devengados, a las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados. Los convenios, contratos o liquidaciones serán nulos si de ellos se desprenden renuncia de los derechos de los trabajadores. No es nula la renuncia que se hace al empleo.

44 ***Comentario:*** Las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden determinar la validez o nulidad de los convenios o liquidaciones en materia de prestaciones laborales, aun cuando no se haya solicitado por el trabajador, y constatar que: *a)* se hayan hecho por escrito; *b)* comprendan una relación circunstanciada de los hechos que motivaron su celebración; *c)* se haga mención de los derechos laborales implicados; *d)* se ratifiquen ante la propia Junta, y *e)* no contengan renuncia de derechos laborales.

45 CONVENIO LABORAL SANCIONADO POR LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. ES IMPROCEDENTE EL PLANTEAMIENTO DE NULIDAD FORMULADO EN SU CONTRA CUANDO EL TRABAJADOR ADUCE RENUNCIA DE DERECHOS (ABANDONO DE LAS JURISPRUDENCIAS 2a./J. 105/2003, 2a./J. 162/2006, 2a./J. 195/2008 y 2a./J. 1/2010).— Los artículos 123, apartado A, fracción XXVII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como 5o. y 33 de la Ley Federal del Trabajo establecen limitantes al contenido de los convenios en materia laboral, cuya vulneración entraña renuncia de derechos en perjuicio de los trabajadores. Asimismo, el segundo párrafo del último precepto citado prevé como requisitos de los convenios, liquidaciones y finiquitos, que: *a)* consten por escrito; *b)* contengan una relación circunstanciada de los hechos que los motiven y de los derechos que sean su objeto; *c)* se ratifiquen ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva; y, ésta los apruebe cuando no contengan renuncia de los derechos de los trabaja-dores. Por tanto, con la aprobación de la Junta, los hechos narrados en el convenio, los montos en él liquidados y su clausulado deben surtir efectos y, por ende, son vinculantes para las partes, por lo que no procede que con posterioridad el trabajador haga valer su nulidad aduciendo una renuncia de derechos, en relación con hechos y prestaciones que ya fueron materia de pronunciamiento por el tribunal laboral; de ahí que resulta improcedente la acción de nulidad de los convenios sancionados por la Junta, así como la revisión posterior de hechos o prestaciones materia de dicho pronunciamiento, lo que lleva a esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a abandonar las tesis de jurisprudencia aludidas, en la medida que consideran procedente la acción de nulidad de un convenio aprobado por la Junta de Conciliación y Arbitraje. Ahora bien, la improcedencia de la acción de nulidad respecto de convenios aprobados por la Junta no excluye que pueda plantearse la invalidez de los que no han sido aprobados por la autoridad judicial, ni excluye que ésta, o los tribunales de amparo, deban aplicar las normas generales de protección a favor de los trabajadores, cuando las cláusulas dispongan condiciones inferiores a

aquéllas y, por tanto, deban tenerse por no puestas para regir la relación de trabajo o las prestaciones derivadas o relacionados con ésta.

Segunda Sala. Contradicción de tesis 94/2014. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundo en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito. 4 de febrero de 2015. Mayoría de tres votos de los Ministros Juan N. Silva Meza, José Fernando Franco González Salas y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Ponent***e:*** José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

Jurisprudencia: Época: Décima Época, Registro: 2008806, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Jurisprudencia, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*, Publicación: viernes 10 de abril de 2015 09:30 h, Materia(s): (Constitucional, Laboral), Tesis: 2a./J. 17/2015 (10a.)

46 ***Comentario*****:** Los trabajadores no pueden renunciar a los salarios devengados, a las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados. Los convenios, contratos o liquidaciones serán nulos si de ellos se desprenden renuncia de los derechos de los trabajadores. No es nula la renuncia que se hace al empleo. Cuando el convenio se haga sin la intervención de la autoridad es susceptible de nulidad relativa, subsistiendo las demás obligaciones no afectadas de nulidad.

47 ***Comentario:*** Cuando nos enfrentamos contratar a un trabajador (aquellos que no tenemos experiencia) acudimos la papelería más cercana a comprar un formato que dice: “Contrato de trabajo por obra y tiempo determinado”. A estos negocios correspondiera actualizar sus contratos, o bien, alguien debiera ser nombrado asesor jurídico de la “Asociación de proveedores de contratos y convenios de papelerías, estanquillos y tienditas de las esquinas”. Decir que un contrato puede ser por obra y tiempo determinado es lo mismo que decir que una persona puede ser mujer y hombre al mismo tiempo. Cosa más absurda, o son por obra o son por tiempo, pero no las dos cosas a la vez. Otro problema es que quien va a contratar no sabe qué tipo

de contrato debe firmar un trabajador. Caemos en el desatino de celebrar contratos de trabajo por tiempo indeterminado para personas que sustituyen a un incapacitado; el absurdo de un contrato de tiempo determinado para un albañil; o el cinismo de celebrar contratos eventuales renovables cada 28 días por los últimos ocho años. Nada mejor (y como lo hemos escrito antes) que tener un abogado laboral de cabecera.

48 ***Comentario***: Con la reforma de diciembre de 2012 se aprobaron las nuevas modalidades de contratación por temporada, contratos a prueba o capacitación inicial, que no pueden exceder de una vez por relación de trabajo.

49 ***Comentario***: En México como lo hemos sostenido nos apegamos mas a la teoría clásica: El empleo encubierto lo encontramos protegido por el derecho interno y la jurisprudencia. El intermediario no será considerados intermediarios, sino patrón, cuando se trate de empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario será solidariamente responsable con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores; Los agentes de comercio son trabajadores no comisionistas y su salario consiste en un valor o prima sobre la mercancía colocada. Su trabajo se encuentra protegido en el capítulo IX de la Ley Federal del Trabajo. Inclusive existe tesis jurisprudencial que toma en cuenta la subordinación ya definida para establecer una relación laboral en vez de una relación de carácter mercantil; El empleo temporal se encuentra protegido por La ley Federal del trabajo al establecer que 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; el empleo a tiempo parcial también queda protegido por la Ley Federal del trabajo al establecerse que el patrón y el trabajador fijarán la duración de la jornada sin que pueda exceder de los máximos

legales, es decir, puede haber jornadas inferiores a las 48, 45 y 42 horas permitidas en las jornadas diurna, mixta y nocturna respectivamente; la relación multipartita también se encuentra tutelada. La multiplicidad de patrones no significa que no exista relación de trabajo. 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. Los trabajadores del hogar, también son trabajadoras aun y cuando presten servicios a diferentes patrones al establecerse dentro de su clasificación que existen personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas. En conclusión en México y con el gobierno que tenemos estamos muy lejos de aplicar excepciones a la regla de la subordinación y por tanto es muy improbable que se aplique una “soft law” en el futuro cercano.

Desde 1932 en México si no es que antes, existe establecido en la Ley General de sociedades Mercantiles el Contrato de Asociación en Participación. Es un Contrato por medio del cual una persona concede a otras que le aportan bienes o servicios, una participación en las utilidades y en las pérdidas de una negociación mercantil o de una o varias operaciones de comercio. No tiene personalidad jurídica ni razón social o denominación. Salvo pacto en contrario, para la distribución de las utilidades y de las pérdidas, se harán conforme lo que dispone la ley pero las pérdidas que correspondan a los asociados no podrán ser superiores al valor de su aportación. Es un salto al futuro que debemos de estudiar los que nos gusta estudiar estos aspectos.

50 ***Comentario:*** El principio de estabilidad en el empleo instituye que nadie puede ser despedido de su empleo sin causa justa. De esta manera se protege a los trabajadores de los caprichos y gracia de los patrones. Conservar el empleo está ampliamente vinculado a la duración de los

contratos y de la relación de trabajo. De ahí que, en principio, los contratos de trabajo se celebren por tiempo indefinido. También pueden darse excepcionalmente relaciones de trabajo por obra o por tiempo determinado, siempre y cuando se cumpla con los requisitos señalados por la ley. Son características de este principio:

•La duración es indefinida.

•A manera de excepción puede pactarse la obra, el tiempo determinado y la inversión de capital determinado.

•La relación se tiene por prorrogada si persisten las causas que le dieron origen al contrato o a la relación de trabajo.

•Los trabajadores no pueden ser despedidos sin causa justificada, siguiendo el tortuoso procedimiento que señala la LFT.

Contrato por tiempo indeterminado o de planta. Por regla general y tomando en consideración el principio de estabilidad en el empleo antes estudiado, las relaciones de trabajo son por tiempo indeterminado o de planta.

51 ***Comentario:*** El contrato de trabajo por tiempo determinado puede pactarse únicamente cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. El contrato de trabajo celebrado por tiempo determinado carece de validez para los efectos de su terminación si no se establece la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que explique una excepción a la regla general como las mencionadas anteriormente. Esto significa que el contrato individual de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento, si se ha agotado la causa que dio origen a la contratación. Esta causa debe establecerse en el contrato. A falta de esta formalidad y prevalecer las causas que le dieron origen, el contrato debe ser prorrogado por subsistir la materia del trabajo por todo el tiempo que perdure dicha

circunstancia, según lo dispone el artículo 31 de la LFT. De lo contrario, no puede concluirse que por sólo llegar a la fecha indicada, el contrato termina de conformidad con lo dispuesto por el artículo 53, fracción III, del mismo ordenamiento, sino que sea necesario, para que no haya responsabilidad por dicha terminación, que el patrón demuestre que ya no subsiste la materia del trabajo contratado a término. Es común que, por ignorancia o por maña, se pacte con los trabajadores contratos de trabajo por tiempo determinado. Los trabajadores no lo saben y se les etiqueta como eventuales. La verdad es que no lo son. Son trabajadores de planta desde el primer día. Su desconocimiento y la obstinación del patrón llevan a excesos insospechados. Se celebran contratos de eventuales por varios años. Los sindicatos pelean el otorgamiento de plantas intentando conquistar un derecho que ya es suyo y la verdad es que las plantas son psicológicas. Cuando a un trabajador eventual se le termina su contrato se le obliga a firmar un finiquito, como si la relación terminara por el tiempo y no por la naturaleza. La siguiente ejecutoria explica por sí sola nuestro punto de vista:

Tipo de documento: Tesis aislada. Novena época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta.* Tomo: XVII, Junio de 2003 Página: 955

CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO, HIPÓTESIS EN LOS QUE LOS CONTRATOS SUCESIVOS POR TIEMPO DETERMINADO SON CONTRARIOS A LA NATURALEZA DEL SERVICIO Y ADQUIEREN EL CARÁCTER DE.- Del artículo 37, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, se desprende que el señalamiento de tiempo determinado para la prestación del servicio puede estipularse cuando lo exija la naturaleza del mismo; pero si el desempeño del trabajo ha sido necesario por un periodo prolongado de tiempo, que comprende varios años, aun cuando hayan mediado interrupciones de uno a tres días entre los contratos, es obvio que tal conducta es una estrategia de la patronal para burlar el principio de estabilidad en el trabajo en perjuicio de la parte actora, pues el precepto

legal en mención es muy claro en el señalamiento de que un tiempo determinado sólo está permitido cuando lo exija la naturaleza del servicio que se va a prestar –lo que, además, es indispensable probar–; por ello, no se puede convenir en que los contratos fueron celebrados para suplir, transitoria o temporalmente, la prestación de un servicio, o que la obra determinada para la cual fue contratada la trabajadora no constituye una actividad normal y permanente, si ésta se ha realizado por varios años; en consecuencia, los contratos, al no ajustarse al precepto citado, constituyen una relación laboral por tiempo indefinido.

Tercer Tribunal Colegiado Del Décimo Noveno Circuito.-Amparo directo 296/2002.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 2 de octubre de 2002.- Unanimidad de votos.- Ponente: Rolando Rocha Gallegos.- Secretario: Raúl Enrique Morales Cadena.

Véase: *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, Tomo I, enero a junio de 1988, Segunda Parte-1, página 206, tesis de rubro: "**CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. CASO EN QUE SE CONSIDERA COMO CONTRATACIÓN POR TIEMPO INDEFINIDO.**"

Una excepción a la regla es la explotación de minas. Cuando éstas carezcan de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, se pueden celebrar contratos por tiempo u obra determinada. Otra excepción de iguales características es cuando se trata de la inversión de capital determinado. Agotada la mina, su restauración o la inversión de cierto capital, cesan los efectos de la relación laboral sin que el patrón tenga responsabilidad de mantenerlos en su empleo.

52 ***Comentario:*** Con la reforma de 2012 se introducen tres nuevos modelos de contratación dentro de las relaciones por tiempo indeterminado: a prueba, la capacitación inicial y la temporada.

53 ***Comentario:*** *Contrato a prueba.* En las relaciones de trabajo por tiempo

indeterminado o cuando excedan de 180 días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de *30 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 180 días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

54 ***Comentario:*** 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.

55 ***Comentario***: El contrato sólo dura 30 o 90 días, respectivamente, según sea a prueba o capacitación inicial, pues los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables:

•Sólo se puede celebrar una vez entre el patrón y el trabajador.

•No puede prorrogarse.

•Debe hacerse constar por escrito.

•Se debe garantizar la seguridad social y las prestaciones.

•No puede celebrarse un contrato u otro de manera simultánea o sucesiva.

•Si el trabajador cambia de puesto no se le puede volver a celebrar un contrato de este tipo.

•Si la relación de trabajo se termina y posteriormente vuelve a darse una relación de este tipo, no puede celebrarse un contrato de prueba o capacitación nuevamente.

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.

56 ***Comentario:*** Los contratos de prueba y los contratos de aprendizaje fueron prohibidos por la ley federal de 1970 por los abusos que la parte patronal hizo de ellos. Todavía hoy en día es fácil encontrar trabajadores con contratos eventuales después de 12 años de antigüedad. Los candados que otorga la reforma de 2012 son los adecuados para, por un lado, permitir el desarrollo del país con esta figura y, por el otro, evitar injusticias en contra de la clase trabajadora. Los contratos de prueba no pueden exceder de 30 días. Para los trabajadores en general y de 180 días como máximo

para las personas que ejerzan puestos de dirección o administración. Durante este periodo, el trabajador tendrá los mismos derechos que los demás trabajadores. Los contratos para capacitación inicial duran 90 días o 180 para los que ejerzan funciones de dirección o administración con el fin de adquirir los conocimientos necesarios para el puesto. El salario será el que corresponda a la categoría. Estos contratos deberán hacerse por escrito so pena de que se consideren por tiempo indeterminado. Los periodos de los contratos antes mencionados son improrrogables lo que impide que se celebre más de un contrato entre ambas partes. En los trabajos por temporada, que también deben de constar por escrito, los trabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo laborado.

57 ***Comentario:*** 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 (jornada reducida). Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción con el tiempo trabajado en cada periodo.

Contrato por obra determinada. El señalamiento de una obra determinada puede estipularse únicamente cuando lo exija su naturaleza. En este contrato, así como en el de trabajo por tiempo determinado, la duración de la relación de trabajo no queda sujeta a la voluntad de las partes, sino a la subsistencia de la materia del trabajo. Por ejemplo, la contratación de uno o varios albañiles para la construcción de una casa. Al terminarse la construcción de la casa, concluye el objeto del contrato y, por ende, sus efectos.

58 ***Comentario:*** La fracción primera del artículo 42 de la LFT, señala como causa de suspensión de las relaciones el concepto ambiguo “enfermedad

contagiosa”. Hoy en día existen enfermedades que hace 42 años (cuando se expidió la LFT) no existían, como el sida, que si bien es contagioso no debiera ser motivo de suspensión de las relaciones de trabajo. Creemos que esta fracción debiera clarificarse para clasificar las enfermedades infecciosas que son transmisibles y las que no lo son, y que requieren de circunstancias especiales para su tr***an***smisión.

59 ***Comentario:*** El cuatro de junio de 2019 se introduce en esta ley y en la Ley del Seguro Social la figura de licencia para los casos de madres o padres trabajadores asegurados, cuyos hijos de hasta dieciséis años hayan sido diagnosticados por el Instituto con cáncer de cualquier tipo, que puedan ausentarse de sus labores por cuidados médicos de los hijos cuando requieran de descanso médico en los periodos críticos de tratamiento o de hospitalización, de acuerdo a la prescripción del médico tratante, incluyendo, en su caso, el tratamiento destinado al alivio del dolor y los cuidados paliativos por cáncer avanzado. El IMSS expedirá a alguno de los padres trabajadores asegurados, una constancia que acredite el padecimiento oncológico y la duración del tratamiento respectivo, a fin de que el patrón o patrones de éstos tengan conocimiento de tal licencia. La licencia tendrá una vigencia de uno y hasta veintiocho días. Podrán expedirse tantas licencias como sean necesarias durante un periodo máximo de tres años sin que se excedan trescientos sesenta y cuatro días de licencia, mismos que no necesariamente deberán ser continuos. Las licencias otorgadas a padres o madres trabajadores previstas en el presente artículo, cesarán: I. Cuando el menor no requiera de hospitalización o de reposo médico en los periodos críticos del tratamiento; II. Por ocurrir el fallecimiento del menor; III. Cuando el menor cumpla dieciséis años; IV. Cuando el ascendiente que goza de la licencia, sea contratado por un nuevo patrón.

60 ***Comentario:*** Las causales de rescisión deberían ser genéricas y no específicas como en otras legislaciones más avanzadas. En vez de tratar de poner todos y cada uno de los casos específicos de rescisión, que sin duda

hay más de 17, se deberían agrupar en cinco grupos concretos, como la falta de probidad y honradez, la ausencia al trabajo, los actos inmorales, la negligencia, y desobediencia injustificada. Desde luego las análogas y las que impongan las leyes o autoridades que traigan como consecuencia la imposibilidad de prestar el servicio. Creemos que el hostigamiento y el acoso sexual ya se encontraban contemplados como causal anterior en la fracción segunda del artículo 47.

61 ***Comentario:*** Las 10 reglas para despedir a un trabajador:

1. Háblele a su abogado. Si no sigue esta simple recomendación puede que su ex trabajador lo haga pedazos en un juicio laboral por despido. Para partir caminos con uno de sus colaboradores, ya sea con causa o sin ella, es indispensable marcar el teléfono de su abogado laboral, resaltemos laboral, pues recuerde que cada especialista tiene su área de competencia. La gimnasia no es lo mismo que la magnesia, y nadie atendería una afección del corazón con un reumatólogo, o una enfermedad de los ojos con un pediatra. Los abogados laboralistas atienden temas laborales; los penalistas, penales, y los civilistas, civiles. Los contadores y los administradores no son abogados, no importa las buenas intenciones que tengan.

2. No dé el aviso de rescisión de contrato. Un empresario puede despedir con cierta justicia a un trabajador por deshonesto, grosero, irrespetuoso, flojo, borrachín o drogadicto, negligente, imprudente, desobediente, mentiroso, indisciplinado, pero la forma correcta de hacerlo no siempre es la legal (¡ojalá! que no lo lean los legisladores), pero romper la ley es necesario, al menos en este caso. Un empresario que entrega el despido por escrito es un empresario con medio pie en el panteón. Y no importa lo que diga la ley. Si se sigue: adiós, bye, au revoir.

3. Aproveche el factor sorpresa. Nadie en la empresa, mucho menos el trabajador, debe saber que se le va a despedir. El factor sorpresa es imprescindible a la hora de un despido. El aspecto psicológico ayuda a

obtener un acuerdo favorable para ambas partes. También impide que el trabajador se mal asesore con pseudo abogados que ven jugosos negocios en las liquidaciones de los trabajadores.

4. Platique con el trabajador en privado. Tenga una plática en privado con el trabajador. Hágale saber sus derechos y dele a escoger entre los dos caminos: el primero, el de la paz con un arreglo conciliatorio bueno para todos y, el segundo, el de la guerra de las juntas de Conciliación y Arbitraje, un juicio en el que sólo uno vencerá: el que cuente con los mejores elementos y el mejor abogado.

5. Sea justo y educado. Lo cortés no quita lo valiente. Cuando ya no quiera a alguien, dígaselo. Hable con la persona cuando estén solos y con toda cortesía dígale sus intenciones: “ya no te quiero, vete”. Si le quitó algo, pídaselo de regreso: “quiero mis cosas”. Si le falló, reclámele, pero antes que nada, por favor háblele a su abogado.

6. Páguele lo que le deba. De la causa por la que se vaya el trabajador dependerá el monto a negociar. Nunca le robe. Sus prestaciones y los sueldos son de él. Los trabajó. Son sagrados. Los tres meses por despido son negociables. La costumbre habla de 45 días de sueldo como arreglo salomónico. Si la falta es grave, es posible que el trabajador se vaya sólo con sus prestaciones, si es un capricho del patrón entonces pedirá un poco más.

7. Hágalo sentir importante. Cuando se vaya, hágalo sentir el mejor trabajador del mundo. Si puede, hágale sentir que es el alma más importante. No hay razón suficiente para que no se sienta valorado. No importa lo que haya hecho, es mejor terminar las cosas por las buenas que tener un rencor infinito por el resto de la vida.

8. No lo dé de baja en el IMSS. Cuando el trabajador escoja el camino del pleito es recomendable no darlo de baja del Seguro Social sino hasta

después de 30 días. La baja inmediata en el Seguro puede presumir que despidió al trabajador de su empleo, máxime que en la baja aparece una causa que nunca se podrá probar, como la renuncia, el abandono o la terminación.

9. Denuncie el convenio ante la autoridad laboral. Si se obtiene un arreglo conciliatorio, es adecuado acudir a la Junta de Conciliación y Arbitraje a denunciar el convenio que pone fin a la relación de trabajo. Si no se puede acudir, el trabajador, a la hora de recibir su cheque, debe firmar una renuncia al empleo por escrito y el recibo de finiquito correspondiente.

10. Aprenda de su experiencia. Al final del camino nadie es imprescindible en una empresa. La vida continúa. Habrá mejores trabajadores y habrá mejores empleadores. Pero antes de la separación, ese momento en que ambos simbióticamente decidieron aportar lo mejor del capital y del trabajo, guárdelo como algo importante, nada intrascendente, que vivirá el tiempo que viva la organización (artículo publicado en la revista Laboral en abril de 2014).

62 AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. EL PATRÓN DEBE ESPECIFICAR EN ÉL SUCINTAMENTE LOS HECHOS QUE CONSTITUYEN LAS CAUSAS QUE LA ORIGINAN Y LAS FECHAS EN QUE TUVIERON LUGAR, ASÍ COMO LA DE AQUELLA EN QUE HABRÁ DE SURTIR EFECTOS.- El artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al señalar que el patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión, prevé una obligación tendente a posibilitar que el trabajador conozca oportunamente las causas del despido y cuando considere que es injustificado, pueda acudir a los tribunales laborales sin que se vea sorprendido e indefenso en el juicio correspondiente. De ahí que el aviso de referencia deberá contener, además de la mención de la causa o causas jurídicas, la fecha a partir de la cual tendrá efectos la rescisión; la referencia

sucinta de las causas fácticas, hechos o conductas que actualizan precisamente los supuestos legales de que se trate y la fecha en que se cometieron, pues de otra forma aquél no cumpliría con su propósito. La importancia de señalar no sólo la fecha de expedición del aviso de rescisión de la relación laboral y de la en que surtirá efectos la rescisión (en caso de ser distintas), sino también la relativa a la en que se cometieron las conductas, radica en que conforme al artículo 517, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, prescriben en un mes las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores; por consiguiente, en el citado aviso no es obligatorio describir los hechos con todo detalle, sino que es suficiente con que se haga una referencia sucinta de ellos para que el trabajador tenga certeza de la causa o causas fácticas que se le atribuyen para rescindir la relación laboral, haciéndose la salvedad de que esa cuestión resultará a la postre innecesaria cuando reconozca haber realizado las conductas que motiven la terminación de la relación laboral.

Contradicción de tesis 231/2013.- Entre las sustentadas por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 16 de octubre de 2013.- Mayoría de tres votos.- Ausente: José Fernando Franco González Salas.- Disidente: Sergio A. Valls Hernández.- Ponente: Luis María Aguilar Morales.- Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Tesis de jurisprudencia 156/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinte de noviembre de dos mil trece.

Jurisprudencia: Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Gaceta del *Semanario Judicial de la Federación.* Tomo: Libro 2, Enero de 2014, Tomo II. Tesis: 2a./J. 156/2013 (10a.) Página: 1429

Esta tesis se publicó el viernes 24 de enero de 2014 a las 13:21 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 27 de enero de 2014, para los efectos previstos

en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013**.**

63 ***Comentario:*** Ver comentario al ultimo párrafo del articulo 47 reformado el 1 de mayo de 2019.Los avisos de rescisión han sido mecanismos que conducen al patrón a perder los litigios laborales si se entregan. Esto debido a las cargas procesales para acreditar su dicho. Si el patrón despide a un trabajador debe tener cuidado de redactar el aviso de rescisión debidamente circunstanciado, pues de lo contrario se verá imposibilitado de acreditar su dicho, lo que acarreará la pérdida del asunto. Antes de la reforma de 2012 considerábamos un auténtico harakiri patronal seguir el procedimiento que señalaba este artículo, pues si el patrón corría con la mala suerte de que el aviso de rescisión no fuera elaborado por un especialista en la materia, el trabajador se negara a firmar el aviso de rescisión, el patrón no diera aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del término establecido; el patrón no acreditara las causales de la rescisión durante el procedimiento, o de que el patrón no probara la negativa del trabajador a recibir el aviso, el despido a que nos referimos se consideraba *injustificado* y se condenaba al patrón al pago o cumplimiento de la acción intentada por despido, ya sea el importe de 90 días de sueldo integrado del trabajador, o a su restitución en el empleo, además del pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta la fecha en que trabajador sea reinstalado o se cumpla con el laudo condenatorio. La reforma a este artículo ha quitado la carga al patrón de probar un hecho negativo como lo era el probar que el trabajador se negara a recibir el aviso de rescisión. La reforma de 2012 impone que el patrón avise al trabajador personalmente del despido o bien, comunicarlo al trabajador por conducto de la Junta competente. Independientemente de la reforma de 2012, resulta un viacrucis litigioso que ningún procesalista en su sano juicio quisiera tener que soportar, máxime que los testigos, a quienes tendríamos condición de recurrir para probar nuestro dicho, se equivocan constantemente o son víctimas de los sagaces abogados contrarios que les repreguntan en una audiencia y les hacen caer en contradicción, pues existen causales de rescisión que son difíciles de probar debido a la subjetividad de los conceptos, tales como la intencionalidad en los

perjuicios causados, la negligencia, la imprudencia, o la desobediencia; o conceptos tales como el engaño, la falta de probidad y honradez, la falta de disciplina, la violencia, injurias, amagos y malos tratos, en la que si no existen pruebas físicas y tangibles el dicho de los testigos pueden costarles muchos miles de pesos; inclusive la rescisión de contrato por más de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días es arriesgada, aun con tarjetas de control y de asistencia debidamente firmadas por el trabajador, pues fácilmente el trabajador puede argumentar que sus faltas fueron justificadas. Por último, el patrón que rescinda el contrato será condenado irremediablemente al pago de la prima de antigüedad, consistente en el importe de 12 días de salario por año, topados como máximo al doble del salario mínimo de la zona en donde se preste el servicio, sin importar la fecha de ingreso del trabajador. En conclusión, podemos apuntar que los patrones deben tener primordial cuidado a la hora de rescindir la relación laboral, en todo mom***en***to deben ser asesorados por un experto, el que decidirá si con los elementos aportados es conveniente hacer la rescisión o no, y así evitar un medio harakiri.

64 ***Comentario:*** Creemos que la prescripción de la acción se da con el despido, no con la entrega del aviso de rescisión, pues de otra manera estaríamos al arbitrio de la Junta de Conciliación y Arbitraje y su rapidez para notificar el aviso del despido.

65 ***Comentario*****:** En ese sentido este precepto ha tenido varios cambios a lo largo de su historia. Previo a la reforma de 2012 la falta de aviso de despido era imputable al patrón que tenía que demostrar que no entregó al trabajador el aviso de recisión y además debía demostrar las causales de la rescisión. La simple falta de aviso significa que el despido era injustificado. Con la reforma del 2012 se introduce una nueva figura que jamás existió en la legislación mexicana en donde se consideraba que la omisión de dar el aviso de rescisión de contrato significaba que el despido era nulo, y también se cambian las cargas en relación con la entrega del aviso de rescisión de contrato en donde el patrón podía optar entre entregar el aviso

de recisión al trabajador o bien presentarlo directamente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva. Con la reforma del 2019 se introduce una nueva regla reformando dicho precepto. Ahora la falta de aviso de rescisión presume la separación no justifica, pero al mismo tiempo abre todos los panoramas nunca vistos en nuestra legislación, al manifestar que salvo prueba en contrario podrá acreditarse que el despido fue injustificado. En tal virtud es nuestra opinión que las causales de la rescisión de contrato pueden acreditarse a posteriori, no obstante, lo señalado en el artículo 784 de la Ley Federal del trabajo que impone la obligación de demostrar que se entregó el aviso, puesto esto solo opera para presumir que la separación fue justificada, pero permite al patrón demostrar en contrario que el despido fue justificado.

66 *Comentario*: Ahora bien, estas acciones e indemnizaciones se aplican a cualquier trabajador que haya sido despedido de su empleo. Pero ¿que pasa con aquellos trabajadores que además les ha sido violentado un derecho fundamental, además del derecho al trabajo? Existen muchos derechos fundamentales, y también existen muchos derechos fundamentales ligados al trabajo. El más común es la no discriminación, pero también nos ha tocado representar o defendernos de un trabajador con SIDA (derecho a la salud), de un periodista que despiden por escribir un artículo (derecho a la libertad de expresión). Nos ha tocado defender y defendernos de mujeres embarazadas. Hemos visto a homosexuales hacer valer sus derechos por creerlos violentados. Y no son casos bellos. Procesalmente hablando si los son, pero no el derecho fundamental violentado. Ese claro que no lo es.

En México no existe como en otros países un peso especifico dado a un derecho fundamental. No recibe más dinero o mejores beneficios un trabajador por haberle violentado un derecho fundamental que un trabajador común y corriente en el caso de un despido. Existen sanciones al empleador como veremos mas adelante. Pero el trabajador violentado no recibe mas, aunque haya sido un derecho fundamental. Y eso está bien, porque el día que le pongamos precio a un derecho fundamental significará

que ya no es tan fundamental. La sanción debería ser la nulidad del acto, no solamente un precio económico y una sanción. Podemos decir que en materia de Derechos Fundamentales todavía estamos en pañales y nos falta mucho camino por recorrer. En México no existe la nulidad del despido, salvo una breve tregua de un precepto (el último párrafo del artículo 47) que estuvo vigente de 2012 a 2019 y que nunca se usó, pues el legislador importó derechos de otros países, pero lo hizo como un parche sin darse cuenta de que no era suficiente pues nuestra legislación habla de un despido injustificado y es el trabajador el que escoge

67 ACCIÓN DE REINSTALACIÓN O DE INDEMNIZACIÓN. EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR DEMANDE EL PAGO DEL SALARIO CORRESPONDIENTE AL DÍA EN QUE ADUJO FUE DESPEDIDO, NO CONLLEVA DE MANERA NECESARIA LA IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN.- De los artículos 2o., 3o., 18, 20, 48, 82, 133, fracción VII, 152, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo (vigentes hasta el 30 de noviembre de 2012), deriva que las normas de derecho de trabajo persiguen un fin de justicia social, entre otros aspectos, sobre tres vertientes básicas: 1) lograr un equilibrio entre las partes reconociendo como la más débil a la clase trabajadora; 2) conceptualizar el trabajo como un derecho y deber social que exige respeto para las libertades y la dignidad de quien lo presta; y 3) en caso de duda en cuanto a su interpretación prevalecerá la más favorable al trabajador. Además, señalan que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario y que es una obligación del patrón efectuar la retribución correspondiente, prohibiéndole ejecutar cualquier acto que restrinja al trabajador el ejercicio de los derechos que le asisten como consecuencia de la relación de trabajo, como lo es desarrollar la actividad laboral encomendada, ya que en caso de no cumplirse con lo anterior, las disposiciones en cita otorgan el derecho al trabajador para demandar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales que deriven del incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones impuestas por ley, siendo éstas, a su elección, la de

reinstalación en el trabajo que desempeñaba o la de indemnización con el importe de tres meses de salario. Así, el simple hecho de que el trabajador hubiese reclamado como prestación en su demanda laboral el pago del salario correspondiente al día en que adujo fue despedido sin justificación, con independencia de que haya indicado que tal evento aconteció al inicio, durante o al final de la jornada de trabajo, no puede tener como consecuencia necesaria e indisoluble la improcedencia de la acción intentada, aun bajo el argumento de inverosimilitud, ya que ésta es una cuestión que corresponde apreciar a la Junta de Conciliación y Arbitraje y debe ser el resultado de la valoración que se haga en el laudo correspondiente de tener por acreditado o no el despido injustificado que invoca el trabajador, con base en la demanda, su contestación y las pruebas ofrecidas por las partes, con lo cual se deberá emitir un laudo a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando en cada caso los hechos en conciencia en forma clara, precisa y congruente.

Segunda Sala. Contradicción de tesis 209/2014.- Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito.- 10 de septiembre de 2014.- Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales.- Ponente: Alberto Pérez Dayán.- Secretario: Enrique Sumuano Cancino.

Tesis y criterio contendientes:

Tesis I.6o.T.14 L (10a.), de rubro: “DESPIDO INJUSTIFICADO. ES INEXISTENTE SI EL TRABAJADOR SE DIJO DESPEDIDO AL INICIO DE SU JORNADA LABORAL Y AL MISMO TIEMPO RECLAMA EL PAGO DEL SALARIO DEVENGADO DE ESE DÍA, SIN SEÑALAR EL MOTIVO POR EL CUAL, NO OBSTANTE LA SEPARACIÓN FORZOSA DE SU EMPLEO, CONTINUÓ SUS LABORES.”, aprobada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Décima Época, Libro VIII, Tomo 2, mayo de

2012, página 1863, y el sustentado por el Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito, al resolver el amparo directo 672/2013.

Jurisprudencia: Época: Décima Época. Registro: 2007933. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*. Publicación: viernes 14 de noviembre de 2014 09:20 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: 2a./J. 107/2014 (10a.)

Tesis de jurisprudencia 107/2014 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de veinticuatro de septiembre de dos mil catorce

68 ***Comentario:*** Si el patrón despide al trabajador por causas distintas a las señaladas en el artículo 47, o sigue el procedimiento marcado por la ley de manera deficiente, o no logra probar las causas de la rescisión, el despido se considerará injustificado. En este caso 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. Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo. Los famosos 20 días de sueldo no preceden por despido injustificado.

69 *Jurisprudencia*: Época: Décima Época. Registro: 2007330. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*. Publicación: viernes 29 de agosto de 2014 08:13 h. Materia(s): (Constitucional). Tesis: XVI.1o.T.2 L (10a.)

SALARIOS CAÍDOS. EL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, AL ESTABLECER SU PROCEDENCIA HASTA POR 12 MESES EN CASO DE INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

INJUSTIFICADO, NO VIOLA DERECHOS HUMANOS.- Dicho precepto legal, al establecer la obligación del patrón de reinstalar inmediatamente a los trabajadores que hubieran sido despedidos injustificadamente y pagar los salarios caídos, computados desde la fecha de ese suceso hasta por un periodo máximo de 12 meses, así como de un interés a razón del 2% mensual sobre el importe de 15 meses de salario –en caso de que el juicio no se resuelva en ese plazo o no se cumpla con el laudo– no viola los derechos humanos de los trabajadores. Es así porque, del artículo 123, apartados A, fracción XXII, y B, fracción IX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, no se advierte que consagre a favor de los trabajadores el derecho a percibir salarios caídos por todo el tiempo que dure el juicio laboral o hasta que se dé cumplimiento al laudo respectivo, sino únicamente que aquellos trabajadores que sean separados injustificadamente puedan optar por la reinstalación o la indemnización. De ahí que el citado artículo 48 sea acorde con el lineamiento mínimo previsto en el apartado A del precepto constitucional aludido, en el sentido de que la referida indemnización comprenderá el monto de 3 meses de salario. Medida legislativa que es razonable y proporcional, habida cuenta que resulta idónea para alcanzar los fines que la Ley Fundamental prevé al respecto, tales como evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente para obtener una mayor condena por ese concepto; preservar el carácter indemnizatorio de esa prestación, logrando la efectiva protección de los derechos de los trabajadores, así como la necesidad de conservar las fuentes de empleo, tutelando el legítimo interés de los patrones por encontrar mecanismos que favorezcan la competitividad y productividad, ya que su economía se ve seriamente afectada cuando son condenados al pago excesivo por ese rubro derivado de la prolongación indebida de los asuntos. Acotación que es necesaria, porque, habiendo varias medidas legislativas que pudieron emplearse para lograr los objetivos pretendidos, como podrían ser las de integrar con otros conceptos diferentes la indemnización o prever una que no incluyera ningún tipo de salario dejado de percibir; sin embargo, el legislador optó por una solución mediante la cual integra la indemnización por dos

prestaciones (reinstalación o el pago de salarios caídos) que no son inferiores al único parámetro constitucional referido; y, finalmente, es proporcional en sentido estricto, porque la importancia de los objetivos perseguidos por el creador de la norma está en una relación adecuada con el derecho a la indemnización en caso de despido injustificado, porque los salarios vencidos equivalen a los que dejó de percibir el trabajador durante el juicio, por lo que constituyen una forma de resarcir las cantidades que no obtuvo con motivo del despido. Además, si de los numerales 871 al 890 de la Ley Federal del Trabajo, se colige que los juicios laborales deben resolverse en un término aproximado de 12 meses a partir de la presentación de la demanda, es razonable y proporcional que se limite el pago a este periodo. Por otra parte, el precepto legal impugnado tampoco vulnera el principio de progresividad previsto en el artículo 1o. constitucional, pues con ello no se desconoce ningún derecho humano, ya que la acción por despido injustificado continúa siendo tutelada en la Ley Federal del Trabajo, a través de la reinstalación o la indemnización por el importe de 3 meses, a elección del operario; además, la indemnización en sentido amplio (como sanción para el patrón por haber separado injustificadamente a su empleado) se preveía tanto en el ordenamiento legal reformado como en el vigente.

Primer Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Décimo Sexto Circuito. Amparo directo 61/2014.- Rosa María Flores Villagómez.- 3 de abril de 2014.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gilberto Díaz Ortiz.- Secretario: Ulises Fuentes Rodríguez.

Nota: Esta tesis refleja un criterio firme sustentado por un Tribunal Colegiado de Circuito al resolver un juicio de amparo directo, por lo que atendiendo a la tesis P. LX/98, publicada en el *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Novena Época, Tomo VIII, septiembre de 1998, página 56, de rubro: “**TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. AUNQUE LAS CONSIDERACIONES SOBRE CONSTITUCIONALIDAD DE LEYES QUE EFECTÚAN EN LOS JUICIOS DE AMPARO DIRECTO, NO SON APTAS PARA**

INTEGRAR JURISPRUDENCIA, RESULTA ÚTIL LA PUBLICACIÓN DE LOS CRITERIOS.”, no es obligatorio ni apto para integrar jurisprudencia.

Esta tesis se publicó el viernes 29 de agosto de 2014 a las 08:13 horas en el *Semanario Judicial de la Federació**n.***

70 ***Comentario:*** En algunos países europeos, si ***l***a autoridad de trabajo no resuelve el conflicto laboral en un lapso de tres meses, los salarios vencidos o de tramitación corren a cuenta del Estado. En México era imposible pensar en esto. La reforma a este artículo intentará que los juicios laborales no duren años, la just***ic***ia sea rápida y expedita, y que algunos abogados de trabajadores no prolonguen los juicios para convertirlos en jugosos asuntos millonarios.

71 ***Comentario:*** Interesante es el punto de multas y sanciones a litigantes y funcionarios por prácticas dilatorias, pero si se cumplieran los plazos previstos en la ley, abatiríamos los rezagos laborales y el hecho de que los procesos duren años.

72 ***Comentario:*** Se pretendió acortar las grandes sumas de dinero que se pagan a trabajadores por la inexacta y lenta aplicación de la justicia labora***l.***

73 ***Comentario:*** La estabilidad en el empleo es una figura protectora del trabajador, aunque indirectamente también podría beneficiar al patrón. Es un principio que ha evolucionado conjuntamente con el derecho del trabajo, mimetizándose con sus etapas, alejando a los contratos laborales de la influencia interpretativa del derecho civil. Se trata de un principio de importancia suprema para el derecho del trabajo, específicamente para el funcionamiento de las relaciones laborales. Se trata de una figura de existencia generalizada, con matices cualitativos, en Iberoamérica. Se divide en absoluta y relativa, dependiendo del grado de protección contra la terminación unilateral de la relación laboral por parte del patrón que

sostenga. No es una figura jurídica equivalente a la inmovilidad laboral. Se relaciona de manera fundamental con la duración de las relaciones laborales, haciéndolas por regla general indefinidas en su duración, debiendo subsistir si persiste la relación que les dio origen. Es un principio que tiene manifestación en los derechos nacionales y en el derecho internacional. La estabilidad en el empleo previene que para que haya un despido sin consecuencias negativas para el patrón, tendrá que haber una razón, una causa, de ahí la causalidad en el despido.

74 ***Comentario:*** Una de las pocas ventajas sí podemos decir asumir que le dejaron a los empresarios en la defensa de un juicio laboral es precisamente adelantarse a que el juicio no ocurra. Ya no existe la reversión de la carga probatoria qué fue expresamente prohibida en términos del artículo 784 de la ley del trabajo, sin embargo lo que sí se introdujo con la reforma de 2019 fue la posibilidad de que la patronal pudiera presentar antes siquiera de que existiera un conflicto un procedimiento para procesal -solo cuando se trate de trabajadores eventuales, con antigüedad menor de un año, del hogar, de confianza o que a juicio del Tribunal sea imposible la continuación de la relación laboral-, el importe de 3 meses de sueldo, 20 del salario por cada año de servicios prestados, 12 días de salario por cada año trabajado, en una especie de indemnización previa a cualquier conflicto. Es decir que el principio de estabilidad en el empleo que de manera relativa pero muy estricta había trascendido en el derecho mexicano a lo largo de los años se moldea para permitir esta figura desde luego innovadora y llena de polémica.

75 ***Comentario:*** Contrario a lo creído, la indemnización consistente en el pago de 20 días de salario por cada año de servicios prestados, no procede por despido injustificado. La ley señala específicamente cuatro supuestos en que debe pagarse esta indemnización. Tres de ellos totalmente desvinculados al despido injustificado y el otro vinculado al despido de manera indirecta, pero no por ello condicionando el pago al despido. En ese orden los 20 días por año proceden por a) La negativa del patrón de

reinstalar al trabajador; (artículos 49 y 50 de la LFT); b) La rescisión del trabajador por causas imputables al patrón (artículos 51 y 52 de la LFT); c) La reducción de personal por implantación de maquinaria o de procedimientos de trabajo nuevos (artículo 439 de la LFT), y d) negativa del patrón de someterse al arbitraje o a acatar el laudo pronunciado por la junta de conciliación y arbitraje (artículo 947 de la LFT). Con la reforma de 2019 se agrega una nueva causal que puede observarse en el cometario al artículo 49.

76 **INDEMNIZACIÓN DE 20 DÍAS DE SALARIO POR CADA AÑO DE SERVICIOS PRESTADOS, PROCEDENCIA DE LA.-** En atención a que los artículos 123, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 48 de la Ley Federal del Trabajo, no disponen que cuando se ejercitan las acciones derivadas de un despido injustificado procede el pago de la indemnización consistente en 20 días de salario por cada año de servicios prestados, a que se refiere el artículo 50, fracción II, de la ley citada, se concluye que dicha prestación únicamente procede en los casos que señalan los artículos 49, 52 y 947 de la ley mencionada, pues su finalidad es la de resarcir o recompensar al trabajador del perjuicio que se le ocasiona por no poder seguir laborando en el puesto que desempeñaba por una causa ajena a su voluntad, bien porque el patrón no quiere reinstalarlo en su trabajo, bien porque aquél se vea obligado a romper la relación laboral por una causa imputable al patrón, o sea, que tal indemnización constituye una compensación para el trabajador, que no puede continuar desempeñando su trabajo.

Precedentes: Varios 3/85.- Contradicción de tesis: Entre los Tribunales Colegiados de los Circuitos: Sexto, Séptimo, Octavo y Noveno, entonces únicos.- 7 de agosto de 1989.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Ulises Schmill Ordóñez.- Secretario: Víctor Ernesto Maldonado Lara.

Nota: Esta tesis también aparece publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, número 34, Octubre de 1990, pág. 43.

77 ***Comentario:*** Tanto el patrón como el trabajador podrán rescindir la relación laboral dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas mencionadas. Ambas rescisiones deben intentarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, con la limitante de que quien rescinda el contrato, ya sea el trabajador o el patrón deberá probar las causas de la rescisión, lo que hace que muchos abogados opten por otro camino para no tener la carga de la prueba.

78 Tabla:

Causas de extinción de las Relaciones de Trabajo	Cantidad por pagar:
Renuncia voluntaria	Partes proporcionales y prima de antigüedad si tiene más de 15 años.
Muerte del trabajador	El beneficiario tiene derecho a recibir las prestaciones y prima de antigüedad, además de las partes proporcionales.
Terminación de obra o vencimiento del plazo	Partes proporcionales.
Incapacidad física o mental	Un mes de sueldo y partes proporcionales.
Fuerza mayor o caso fortuito	Tres meses de sueldo y prima de antigüedad. Partes proporcionales.
Incapacidad o muerte del patrón	Tres meses de sueldo y prima de antigüedad. Partes proporcionales.
Incosteabilidad de la explotación	Tres meses de sueldo y prima de antigüedad. Partes proporcionales.
Agotamiento de la materia de una industria extractiva	Tres meses de sueldo y prima de antigüedad. Partes proporcionales.
Quiebra o concurso	Tres meses de sueldo y prima de antigüedad. Partes proporcionales.
Reajuste de personal	Cuatro meses de sueldo, 20 días por año y prima de antigüedad. Partes proporcionales.
Rescisión de Contrato por acusas imputables	Si se acredita por el trabajador: Tres meses de sueldo, 20 días por año y prima de antigüedad. Partes proporcionales.

al patrón.	
Negativa del Patrón de reinstalar al trabajador.	Pagar lo contenido en el laudo o sentencia mas el importe de veinte días por año. Si la acción es reinstalatoria el pago además de tres meses de sueldo, la prima de antigüedad y las partes proporcionales.
No acatamiento del laudo o sentencia/ insumisión al arbitraje.	En estos supuestos tres meses de sueldo, 20 días por año y prima de antigüedad. Partes proporcionales.
Paraprocesal de acuerdo al artículo 49, penúltimo párrafo.	Tres meses de sueldo, 20 días por año y prima de antigüedad. Partes proporcionales.

79 GRATIFICACIÓN POR TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO CONSENTIMIENTO. AL NO TENER EL PATRÓN RESPONSABILIDAD NI ESTAR OBLIGADO A PAGAR INDEMNIZACIÓN ALGUNA, LA ACCIÓN DE PAGO DE DIFERENCIAS EJERCITADA POR EL TRABAJADOR POR ESE CONCEPTO ES IMPROCEDENTE.- Si con motivo de la terminación de la relación laboral por mutuo consentimiento de las partes, en términos de la fracción I del artículo 53 de la Ley Federal del Trabajo, la patronal otorga al trabajador como gratificación determinado monto de sus salarios, éste no tiene derecho al pago de diferencias sobre ellos, dado que la cantidad entregada como liquidación no tiene efectos indemnizatorios al haber concluido el vínculo laboral por voluntad de las partes y, en este supuesto, el patrón no tiene obligación de pagar indemnización alguna, al no tener responsabilidad en la ruptura de la relación laboral; por lo que la circunstancia de haber otorgado al empleado una gratificación como reconocimiento a sus servicios, no lo obliga a hacerlo con una cuantía determinada; por ende, la acción ejercitada por el trabajador respecto del pago de diferencias de la cantidad otorgada por el patrón como gratificación es improcedente.

Sexto Tribunal Colegiado En Materia De Trabajo Del Primer Circuito.

Amparo directo 5496/2007.- Sociedad Cooperativa de Consumo Pemex, S.C.L.- 28 de junio de 2007.- Unanimidad de votos.- Ponente: Genaro

Rivera.- Secretario: Edgar Hernández Sánchez.

Amparo directo 142/2008.- Álvaro Rebollo López.- 13 de marzo de 2008.- Unanimidad de votos.- Ponente: Genaro Rivera.- Secretaria: Elia Adriana Bazán Castañeda.

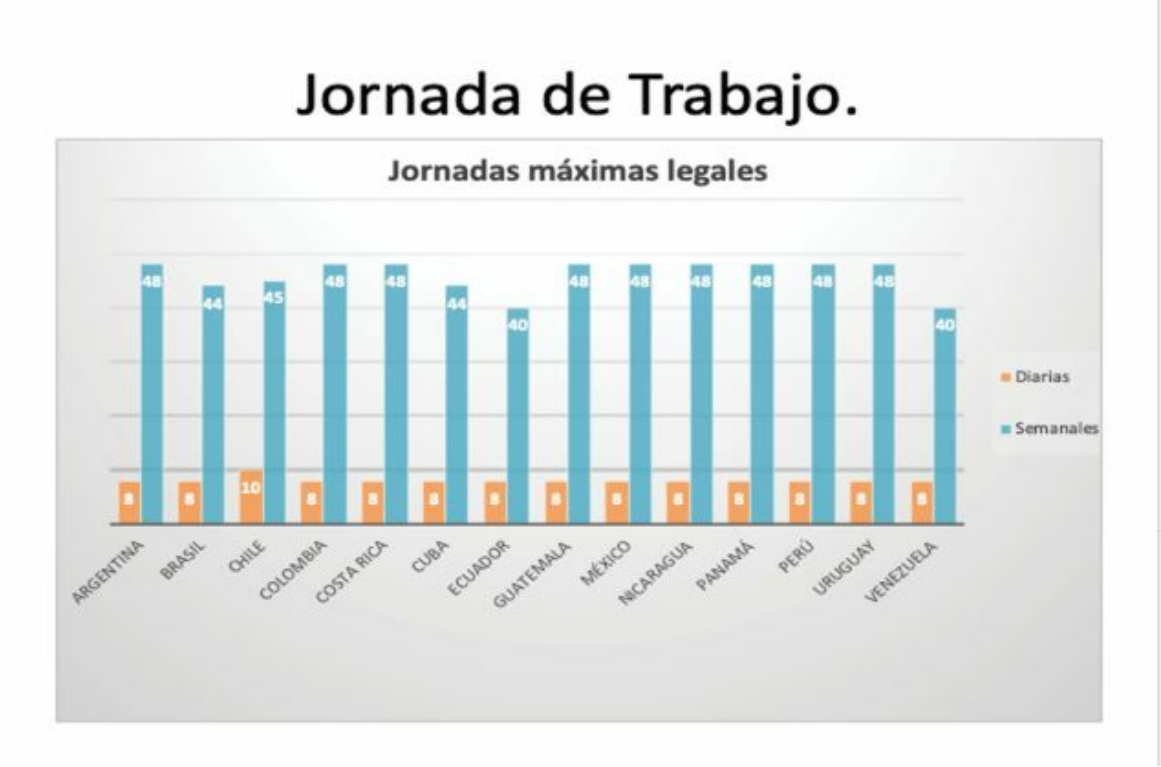
Amparo directo 427/2008.- María Rosa Lorraine Hernández Escobar.- 27 de mayo de 2008.- Unanimidad de votos.- Ponente: Genaro Rivera.- Secretario: José Antonio Márquez Aguirre.

Amparo directo 119/2012.- Jazmín Cruz Soto.- 22 de marzo de 2012.- Unanimidad de votos.- Ponente: Genaro Rivera.- Secretario: José Antonio Márquez Aguirre.

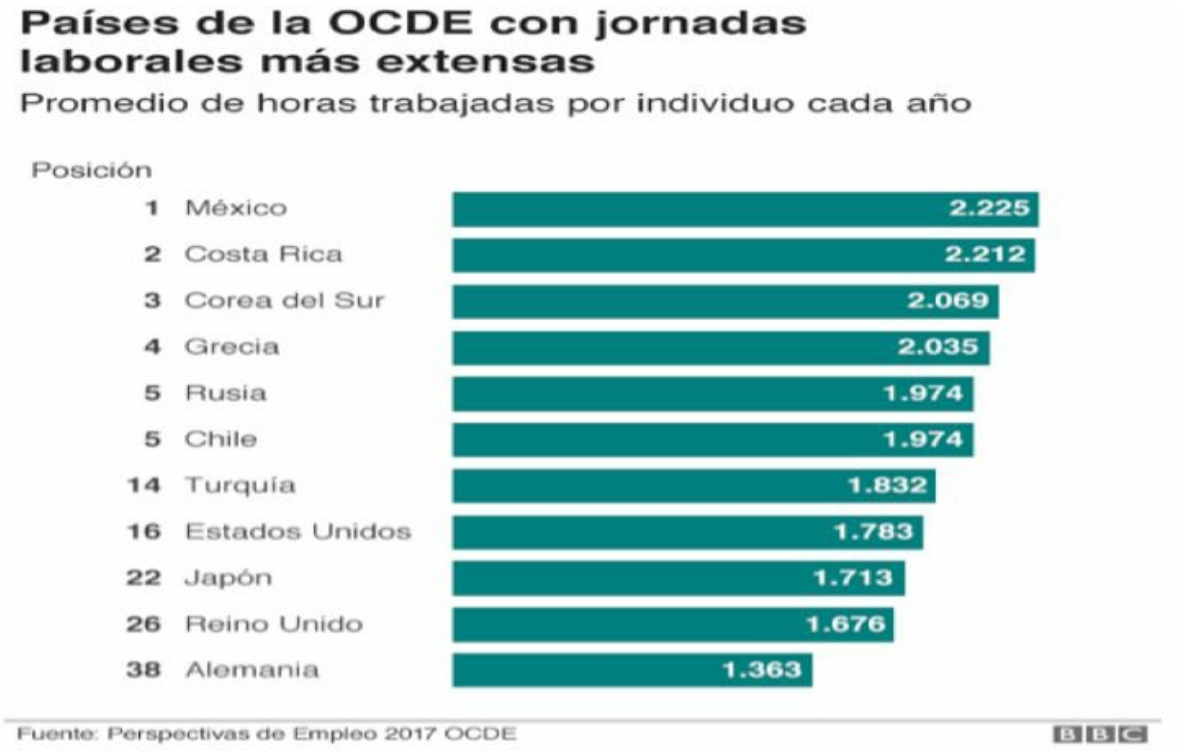
Amparo directo 4/2013.- Juan Carlos Camacho Gutiérrez.- 20 de febrero de 2013.- Unanimidad de votos.- Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez.- Secretaria: Cruz Montiel Torres. Jurisprudencia: Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XX, Mayo de 2013. Tesis: I.6o.T. J/5 (10a.) Página: 1283

80 ***Comentario:*** Un trabajador debe participar en todas las responsabilidades en un equipo de trabajo, máxime si esto le permite obtener mejores ingresos y beneficios.

81 ***Comentario***: En Latinoamérica, a jornada máxima diaria diurna es de 8 horas, y la jornada semanal de 48 horas en el 60% de los países. La jornada semanal más corta es de 40 horas y corresponde a Ecuador y Venezuela. México coincide con la mayoría de los países en la jornada máxima diurna diaria y semanal (8 horas y 48 horas respectivamente).



82 No obstante, un análisis de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), que incluyó a 38 países, mostró que los mexicanos y los costarricenses tienen las jornadas laborales mas extensas del mundo (2.225 horas/año y 2.212 horas/año, respectivamente).



83 DÍA DE DESCANSO. SI EL TRABAJADOR FALTÓ A SUS LABORES INJUSTIFICADAMENTE DURANTE LA JORNADA SEMANAL, PUEDE PAGARSE PROPORCIONALMENTE, SIN QUE ESA DEDUCCIÓN SEA ILEGAL.- El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo dispone que por cada seis días laborados el trabajador tendrá derecho a uno de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro, por ser el espíritu de la ley laboral que el operario pueda disfrutar de un reposo que le permita reponer sus energías y así conservar su capacidad para desempeñar el empleo; a su vez, el numeral 72 establece que cuando el obrero no preste sus servicios durante toda la jornada semanal, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los que hubiese trabajado; por tanto, cuando el empleado falte a sus labores injustificadamente, el patrón podrá descontar, además de lo que corresponde al día no laborado, la proporción del de descanso, sin que esa deducción resulte ilegal.

Primer Tribunal Colegiado En Materias Civil Y De Trabajo Del Décimo Séptimo Circuito. Amparo directo 672/2014.- Idea Servicios

Administrativos, S.A. de C.V.- octubre de 2014.- Unanimidad de votos.- Ponente: María del Carmen Cordero Martínez.- Secretaria: María de Lourdes García Velarde.

Jurisprudencia **:** Época: Décima Época. Registro: 2008240. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 16 de enero de 2015 09:00 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: XVII.1o.C.T.44 L (10a.)

84 **TIEMPO EXTRAORDINARIO. MECANISMO DE CÁLCULO PARA SU PAGO CONFORME AL ARTÍCULO 68 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-** De los artículos 66 a 68 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que un trabajador puede prestar sus servicios por un tiempo mayor del permitido, es decir, superior al límite de 3 horas diarias y de 3 veces a la semana, en cuyo caso el mecanismo para calcular el pago del tiempo extraordinario es el previsto en el párrafo segundo del indicado artículo 68, el cual establece que el tiempo extraordinario laborado que exceda de 9 horas a la semana deberá pagarse con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria. Consecuentemente, las primeras 9 horas extras laboradas se cubrirán a razón del 100% más, mientras que las que excedan de dicho límite deberán pagarse al 200% más.

Contradicción de tesis 75/2013.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Séptimo Circuito y Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 17 de abril de 2013.- Unanimidad de cuatro votos; votó con salvedad José Fernando Franco González Salas.- Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos.- Ponente: Luis María Aguilar Morales.- Secretaria: Laura Montes López.

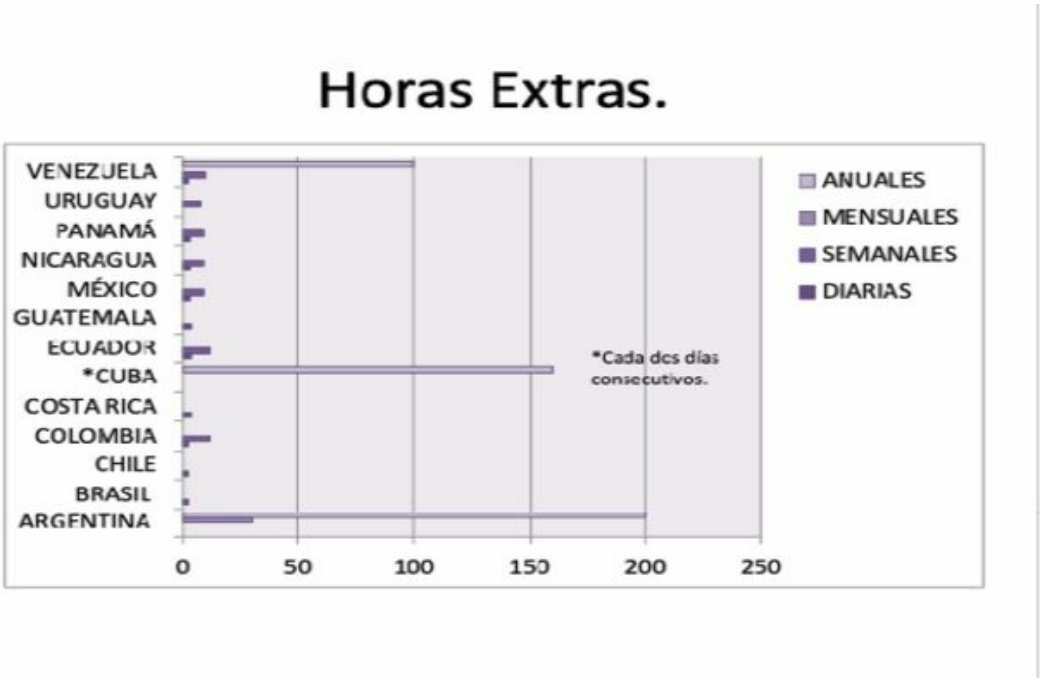
Tesis de jurisprudencia 90/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del ocho de mayo de dos mil trece.

Jurisprudencia: Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta.* Tomo: Libro XXII, Julio de 2013. Tesis: 2a./J. 90/2013 (10a.) Página: 1059

Jurisprudencia

85 ***Comentario***: En Latinoamérica, los límites diarios de las horas extras oscilan entre 2 y 4 horas. El límite diario de México es de 3 horas. Los límites semanales expresos, entre 8 y 12 horas. México limita a 9 horas semanales. Argentina establece un límite mensual de 30 horas. Y los límites anuales son establecidos por Argentina en 200 horas, Cuba 160 horas y Venezuela 100 horas. En el caso de México, la Ley no se refiere expresamente a límites mensual ni anual.

Estados Unidos de América y Perú no establecen límite máximo de horas extras. En el caso de Perú, los límites surgen a partir de la interpretación de otras normas.



86 HORAS EXTRAS. ES VÁLIDO PACTAR CONTRACTUALMENTE QUE EL TRABAJADOR SÓLO DEBE LABORARLAS CON AUTORIZACIÓN PREVIA POR ESCRITO DEL PATRÓN O DE SUS REPRESENTANTES FACULTADOS PARA ELLO.- La ejecución del trabajo en tiempo extraordinario debe ser ordenada o autorizada por el patrón, y por ello, no debe quedar al arbitrio del trabajador el decidir

exceder su jornada ordinaria de trabajo, creando también a su arbitrio la obligación patronal del pago. Así, en un contrato individual o colectivo de trabajo es legalmente válido pactar expresamente, que el trabajador solamente estará obligado a laborar tiempo extraordinario en tanto exista en su poder orden previa por escrito del patrón o de sus representantes facultados para ello, en que se señalen claramente las labores a desarrollar y el tiempo requerido. De esta manera, al existir el mandato expreso por escrito para laborar tiempo extraordinario, y una vez ejecutado éste, se le facilita al trabajador exigir la procedencia de su pago al exhibir esa autorización, así como el impedimento para el patrón de exigir una prolongación de la jornada que exceda los lineamientos establecidos por la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, la estipulación en comentario no solamente debe adecuarse a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, sino también a aquellas que sean acordes a la buena fe y la equidad, tal como lo exige el artículo 31 de la propia ley laboral, de donde resulta entonces que, la existencia de ese pacto únicamente crea la presunción de que sólo se debió laborar tiempo extraordinario previa orden escrita del patrón, presunción que por sí sola no es suficiente para relevar a este último de la carga probatoria cuando el trabajador afirme haber laborado horas extras o una jornada superior a lo legal o contractualmente convenida; pero si la parte patronal demuestra fehacientemente con otros elementos de prueba que cuando en su empresa se desarrolló tiempo extra fue porque existió la orden escrita para ello, la mencionada presunción queda corroborada y traerá como consecuencia que sea el trabajador quien deba demostrar que existió el mandato escrito, o que, aun sin él pero con el consentimiento del empleador, laboró el tiempo extraordinario que reclama.

Contradicción de tesis 42/93.- Entre el Cuarto y Noveno Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 2 de mayo de 1994.- Mayoría de cuatro votos.- Ponente: José Antonio Llanos Duarte.- Secretario: Daniel Cabello González.

Tesis de Jurisprudencia 16/94.- Aprobada por la Cuarta Sala de este alto Tribunal en sesión privada del dos de mayo de mil novecientos noventa y

cuatro, por mayoría de cuatro votos de los señores Ministros: Presidente Ignacio Magaña Cárdenas, Felipe López Contreras, Carlos García Vázquez y José Antonio Llanos Duarte, en contra del emitido por el Ministro Juan Díaz Romero.

87 SÉPTIMOS DÍAS Y DE DESCANSO OBLIGATORIO. SI SE SUSCITA CONTROVERSIA RESPECTO DE LOS HECHOS RELACIONADOS CON EL PAGO DE DICHAS PRESTACIONES, LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL TRABAJADOR AFIRMA QUE LOS LABORÓ CORRESPONDE AL PATRÓN.- De la interpretación correlacionada, literal y sistemática de los artículos 784 y 804 de la Ley Federal del Trabajo se colige que la carga de la prueba de los hechos relacionados con el desempeño de la jornada de trabajo, cuando existe controversia respecto de éstos, incumbe al patrón, toda vez que el primero de dichos numerales lo obliga a probar la asistencia del trabajador, el contrato de trabajo, la duración de la jornada, el pago de días de descanso y obligatorios, entre otros extremos; en tanto que el segundo obliga a la patronal a conservar y exhibir en juicio los documentos concernientes a contratos de trabajo, listas de raya o nómina del personal, recibos de pago de salarios, controles de asistencia, comprobantes de pago, entre otros. Con lo anterior, se exenta al trabajador de la carga de demostrar los extremos relacionados con la jornada de trabajo y, por tanto, de las labores en domingos y días de descanso obligatorio, al quedar comprendidos dentro del tópico relativo a la jornada de trabajo; lo que a su vez permite establecer que cuando se suscita controversia en torno de tales prestaciones, la carga de la prueba corresponde a la patronal, cuenta habida que es la apreciación conjunta de tales extremos y documentos la idónea para justificar que el trabajador disfrutó de los séptimos días y descansos obligatorios durante el tiempo que duró la relación de trabajo, o bien, que le fueron retribuidos en términos de ley por haberlos laborado. Además, los hechos que fundan la acción cuando se demanda el pago de séptimos días y de descanso obligatorio implican una negación como es la concerniente a que el trabajador no disfrutó de esos días, de modo que arrojar a éste la carga de la

prueba en torno de tales eventos implicaría un contrasentido, en virtud de que constituye un principio procesal el atinente a que el que afirma está obligado a probar, como también el concerniente a que el que niega, debe probar cuando su negativa envuelve la afirmación expresa de un hecho. Hipótesis esta última que no se actualiza cuando se demanda el pago de séptimos días y de descanso obligatorio, en virtud de que dicho reclamo encuentra sustento en el hecho de que no se disfrutó de esos días.

Tribunal Colegiado Del Trigésimo Primer Circuito.

Amparo directo 836/2009.- Juan Francisco Márquez Ángel.- 16 de marzo de 2011.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Atanacio Alpuche Marrufo.- Secretaria: Adriana de los Ángeles Castillo Arceo.

Amparo directo 146/2011.- Mario Barrientos Marín.- 7 de abril de 2011.- Unanimidad de votos.- Ponente: David Alberto Barredo Villanueva.- Secretario: Carlos David González Vargas.

Amparo directo 585/2011.- Ayuntamiento del Municipio de Campeche.- 19 de octubre de 2011.- Unanimidad de votos.- Ponente: Mayra González Solís.- Secretaria: Adriana de los Ángeles Castillo Arceo.

Amparo directo 625/2011.- Leandro Espinosa Moguel.- 28 de noviembre de 2011.- Unanimidad de votos.- Ponente: Mayra González Solís.- Secretaria: Ivette Caballero Rodríguez.

Amparo directo 164/2012.- 2 de mayo de 2012.- Unanimidad de votos.- Ponente: David Alberto Barredo Villanueva.- Secretaria: Janai Keren Valdés Gómez.

Jurisprudencia: No. Registro: 160,019, Jurisprudencia, Materia(s): Laboral, Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta,* Tomo: Libro X, Julio de 2012, Tesis: XXXI. J/8 (9a.), Página: 1725

88 **Comentario**: En Latinoamérica, el país con más días festivos es Brasil: 25 días. Y los países con menos días festivos son Chile, y Uruguay con 5

días. Les sigue México con 7 días (y uno más cada 6 años).

89 ***Comentario***: Como se desprende de la gráfica, en Latinoamérica, los países con más días de vacaciones son Brasil, Cuba, Panamá y Perú, con 30 días iniciales. Del resto, la mayoría tiene 15 días de vacaciones iniciales. E incremento progresivo anual del número de días. En Estados Unidos de América no hay periodo establecido por ley

México es el país con menos días iniciales de vacaciones: 6. Que es el límite mínimo previsto en el Convenio 52 de la OIT sobre las vacaciones pagadas.

Eso significa que un trabajador mexicano, debe trabajar por más de 13 años para acceder a 15 días de vacaciones, y 49 años para gozar de 30 días, que trabajadores de otros países de la región disfrutan a partir del primer año de servicios. Es una diferencia considerable. Y mas preocupante aun, si se piensa en las estadísticas citadas, sobre las horas de trabajo que se prestan efectivamente en México y sus consecuencias.

90 Tabla:

Año de servicios	Días de vacaciones
1	6
2	8
3	10
4	12
5 al 9	14
10 al 14	16
15 al 19	18
20 al 24	20
25 al 29	22
30 al 34	24
35 al 39	26

91 **VACACIONES. REGLA PARA SU CÓMPUTO.-** De conformidad con el artículo 76 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho al disfrute de vacaciones se genera por el tiempo de prestación de los servicios; y así se obtiene que por el primer año, el trabajador se hará acreedor a cuando menos seis días laborables y aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, es decir, al segundo año serán ocho, al tercero diez; y, al cuarto doce. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios, que empezarán a contar desde el inicio de la relación contractual, porque la

antigüedad genérica se obtiene a partir de ese momento y se produce día con día y, de forma acumulativa, mientras aquel vínculo esté vigente; por tanto, una vez que el trabajador cumple cinco años de servicios, operará el incremento aludido y, entonces, disfrutará hasta los nueve años de catorce días de asueto; luego, del décimo al décimo cuarto años de dieciséis y así sucesivamente.

Contradicción de tesis 25/95.- Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y Segundos Tribunales Colegiados del Sexto y Octavo Circuitos.- 10 de noviembre de 1995.- Cinco votos.- Ponente: Genaro David Góngora Pimentel.- Secretaria: Rosa María Galván Zárate.

Tesis de jurisprudencia 6/96.- Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión privada de diez de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, por cinco votos de los Ministros: Genaro David Góngora Pimentel, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia, Sergio Salvador Aguirre Anguiano y presidente Juan Díaz Romero

92 ***Comentario:*** Algunos casos de excepción: 1) Los menores de 16 años reciben vacaciones disfrutadas y pagadas de 18 días por año cuando menos. El problema empieza cuando ese trabajador que ya generó derechos desde que tenía 14 años, cumpla los 16, pues la ley le otorga únicamente seis días. Reducirle los días de vacaciones podría generar interminables debates entre juristas, presidentes de Junta y líderes sindicales por sospecharse de una renuncia de derechos (artículo 179 de la LFT). En nuestra opinión, al terminar la minoría de edad laboral (16 años) concluye el derecho de descansar 18 días. Y el trabajador debe ser tratado como cualquier otro, es decir, tendría derecho a descansar 10 días tomando en consideración que se trataría de su tercer año de servicios prestados. 2) Los trabajadores de los buques tienen derecho a un periodo mínimo de 12 días laborables de vacaciones anuales disfrutadas y pagadas. En cada año este periodo aumenta en dos días laborables hasta llegar a 24 días. Con posterioridad se aumentará el periodo de vacaciones en dos días por cada cinco años de

servicios. Las vacaciones deberán disfrutarse en tierra, pero es posible fraccionar el periodo vacacional si así lo exige la continuidad del trabajo (artículo 19 de la LFT). 3) Los tripulantes aeronáuticos tiene derecho a vacaciones anuales disfrutadas y pagadas de 30 días de calendario que no son acumulables. En cada año se aumentará en un día el periodo vacacional sin que pueda exceder de 60 días de calendario. En este caso las vacaciones pueden disfrutarse cada seis meses en forma proporcional este periodo podrá disfrutarse semestralmente en forma proporcional (artículo 233 de la LFT). 4) En el caso de los autotransportistas el salario puede fijarse por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos. Se paga en una cantidad fija. En una prima sobre los ingresos, en un excedente a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades. Para determinar el monto del salario de los días de vacaciones de estos trabajadores, cuando la retribución sea variable se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los últimos 30 días efectivamente trabajados inmediatos anteriores al nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. 5) Los trabajadores a domicilio también tiene derecho a vacaciones anuales. Para determinar el importe del salario correspondiente se estará a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 89 de la LFT de la misma manera que los trabajadores del autotransporte.

93 ***Comentario:*** El salario lo define la Ley Federal del trabajo como la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. De tal manera que el salario es una contraprestación conmutativa; el patrón da el dinero y el trabajador aporta el trabajo. La ideología arcaica que prevaleció por muchos años de que el patrón hace como que paga y el trabajador hace como que trabaja, está desapareciendo y deberá desaparecer si queremos tener un papel trascendente en el mundo globalizado

94 ***Comentario****:* Algunos casos de excepción.

Para trabajadores de los buques, ferrocarriles, transportes, aeronaves, deportistas, actores, músicos, no se aplica el principio de igualdad de salarios para igualdad de condiciones.

Para los trabajadores domésticos su salario comprende además del pago hecho en efectivo, un veinticinco por ciento por habitación y otro tanto igual por alimentos.

Para determinar el salario diario de los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas o impulsores de ventas y otros semejantes, se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios.

Para los trabajadores de restaurantes, hoteles, bares y análogos, las propinas son parte del salario si se determina, en calidad de propina, un porcentaje sobre las consumiciones, o si las partes fijan el aumento que deba hacerse al salario base para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda.

95 TESIS AISLADA. SALARIO INVEROSÍMIL. LA AUTORIDAD LABORAL DEBE DECLARAR CON ESE CARÁCTER EL INDICADO POR EL TRABAJADOR, CUANDO DE ACUERDO A LA CATEGORÍA QUE OCUPA RESULTA EXCESIVO, NO OBSTANTE QUE SE HAYA TENIDO POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO.- En términos del artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, la carga de la prueba del monto y pago del salario recae en el patrón, sin embargo, aplicando por analogía la jurisprudencia 4a./J. 20/93, de la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la *Gaceta* del *Semanario Judicial de la Federación*, Número 65, Octava Época, mayo de 1993, página 19, de rubro: “HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.”, cuando el incumplimiento de tal regla conduce a resultados absurdos, ilógicos, irracionales o inverosímiles, en relación con el monto del salario indicado

por el trabajador que, de acuerdo a la categoría que ocupa en el empleo, es por demás excesivo de modo que no sea racionalmente creíble, no obstante que al patrón se le haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, la autoridad laboral, en uso de la facultad que le confiere el artículo 841 de la citada ley, puede apartarse del resultado formal a que llegaría con motivo de la aplicación indiscriminada de la regla establecida para fallar con apego a la razón, sin sujetarse a rígidos formulismos sobre estimación de pruebas, pero apreciando los hechos en conciencia y verdad sabida, fundando y motivando las consideraciones del acto emitido y, ante las circunstancias particulares del caso, declarar la inverosimilitud del estipendio referido por el trabajador.

Segundo Tribunal Colegiado De Circuito Del Centro Auxiliar De La Quinta Región.

SALARIO. LA JUNTA PUEDE HACER UN JUICIO DE VEROSIMILITUD SOBRE SU MONTO AL CONSIDERARLO EXCESIVO, CUANDO SE HAYA TENIDO POR CIERTO EL HECHO RELATIVO, ANTE LA FALTA DE CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA POR PARTE DEL PATRÓN.—De los artículos 784, fracción XII, 804, fracción II, 873 y 879 de la Ley Federal del Trabajo vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, se sigue que ante la incomparecencia del patrón demandado a la audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas, a pesar de tener conocimiento de las consecuencias que de ello derivan, se tendrá por cierto el hecho relativo al monto del salario que adujo percibir en su demanda el trabajador actor. No obstante ello, en atención a lo previsto en el artículo 841 del ordenamiento aludido, acorde con el cual, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben dictar los laudos que conforme a derecho procedan a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando en conciencia los hechos sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos con relación a las pruebas aportadas por las partes, expresando los motivos y fundamentos legales en que se apoyen, siendo claros, precisos y congruentes con la demanda y la contestación, así como con las demás pretensiones deducidas en juicio, se llega a la conclusión de

que las autoridades jurisdiccionales laborales están facultadas para realizar el juicio de verosimilitud cuando el salario indicado por el trabajador en su demanda, de acuerdo con la categoría que ocupaba, resulte excesivo, no obstante que se haya tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Jurisprudencia: Época: Décima Época. Registro: 2011445. Instancia: Segunda Sala.

Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*. Publicación: viernes 15 de abril de 2016 10:30 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: 2a./J. 39/2016 (10a.).

Solicitud de sustitución de jurisprudencia 8/2015. Magistrados integrantes del Pleno en Materia de Trabajo del Sexto Circuito. 3 de febrero de 2016. Mayoría de cuatro votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán. Disidente: Javier Laynez Potisek. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretaria: Teresa Sánchez Medellín.

Nota: Esta tesis jurisprudencial se publicó el viernes 15 de abril de 2016 a las 10:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 18 de abril de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013, por lo que a partir de esas mismas fecha y hora, ya no se considera de aplicación obligatoria la diversa 2a./J. 14/2015 (10a.), de título y subtítulo: “Audiencia de conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas en el juicio laboral. La incomparecencia de la parte patronal demandada a aquélla trae como consecuencia, entre otros aspectos, tener por cierto el hecho respecto al monto del salario que adujo la parte trabajadora actora (vigente hasta el 30 de noviembre de 2012).”, derivada de la contradicción de tesis 311/2014, que aparece publicada en el *Semanario Judicial de la Federación* del viernes 6 de marzo de 2015 a las 9:00 horas y en la *Gaceta* del *Semanario Judicial de la Federación*, Décima Época, Libro 16, Tomo II, marzo de

2015, página 1276.

Tesis de jurisprudencia 39/2016 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dieciséis de marzo de dos mil dieciséis.

Esta tesis se publicó el viernes 15 de abril de 2016 a las 10:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 18 de abril de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

96 ***Comentario:*** El salario puede pactarse de muchas maneras. Las más comunes son por día (tiempo), por destajo (unidad de obra), por porcentaje (comisión realizada), o a precio alzado (trabajo globalmente determinado). También puede pactarse un sistema mixto de retribución, empleando estas cuatro formas de pago o crear otro sistema de compensación conmutativa de los servicios.

97 ***Comentario:*** En la contratación por hora no podrá pagarse menos que lo que correspondería a una jornada laboral completa, lo que implica que ningún patrón en su sano juicio pagará por una hora si lo puede conseguir pagando lo mismo por un día completo.

98 Comentario: El salario integrado es el conjunto de compensaciones que recibe un trabajador por su trabajo y que forman parte de su salario. El salario integrado se compone de los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo y por lo tanto forman parte del salario. Sin embargo debe de considerarse de manera racional o razonable, respecto de que prestaciones influyen en la producción y en el trabajo, como en el caso de la afiliación en el régimen de la seguridad social, la indemnización por despido, las vacaciones, gratificaciones, horas extras, viáticos en donde deben de analizarse prestaciones para el trabajo, por su trabajo y por ser

trabajador, además de muchas otras circunstancias que son radicalmente distintas en cada caso concreto y particular y que son motivo de un estudio por separado. Como ejemplo podemos dar el pago de los quince días de aguinaldo a que se refiere el art. 87 de la LFT. El pago se calcula con el salario base. De la misma forma se calcula el pago de la prima vacacional. Sin embargo, aun a pesar de que tanto el aguinaldo como la prima vacacional forman parte del salario, a alguien se le podría ocurrir (y vaya que ese alguien ha existido, existe y existirá) de concebir la peregrina idea de que para el pago de prima vacacional se computara el pago del aguinaldo como base y viceversa.

99 HORAS EXTRAS. LA CANTIDAD QUE POR ESE CONCEPTO SEA MOTIVO DE CONDENA EN EL JUICIO LABORAL, NO FORMA PARTE DEL SALARIO INTEGRADO PARA LA CUANTIFICACIÓN DE SALARIOS CAÍDOS.- Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 137/2009, de rubro: "HORAS EXTRAS. PARA SU CUANTIFICACIÓN DEBE SERVIR DE BASE EL SALARIO INTEGRADO POR SER EL QUE SE PAGA EN LA JORNADA ORDINARIA.", sostuvo que el salario que debe servir de base para calcular el pago de horas extras es el previsto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador por su trabajo, por ser el salario regular que recibe por la jornada ordinaria todos y cada uno de los días de trabajo, inclusive los de descanso. En virtud de lo anterior, la cantidad que por horas extras sea motivo de condena en el juicio laboral, no puede formar parte del salario integrado para la cuantificación de salarios caídos, porque ello daría como resultado un doble pago por ese concepto. Esto es, el salario integrado con el pago de horas extras sería la base para cuantificar las propias horas extras, lo que evidentemente implicaría que se duplique la condena.

Jurisprudencia: No. Registro: 2’001,117, Jurisprudencia, Materia(s): Laboral, Décima Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Tomo: Libro X, Julio de 2012, Tesis: 2a./J. 57/2012 (10a.), Página: 947

Contradicción de tesis 99/2012.- Entre las sustentadas por el Tercer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Quinta Región, con residencia en Culiacán, Sinaloa y el Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Décima Región, con residencia en Saltillo, Coahuila.- 16 de mayo de 2012.- Unanimidad de cuatro votos.- Ausente: José Fernando Franco González Salas.- Ponente: Sergio A. Valls Hernández.- Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Tesis de jurisprudencia 57/2012 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintitrés de mayo de dos mil doce.

Nota: La tesis de jurisprudencia 2a./J. 137/2009 citada, aparece publicada en el *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Novena Época, Tomo XXX, septiembre de 2009, página 598.

100 ***Comentario***: El principio de igualdad de salarios envuelve no únicamente la entrega de la misma cantidad de dinero y prestaciones, sino **TAMBIÉN, EL ESTABLECIMIENTO DE IDÉNTICAS CONDICIONES DE TRABAJO**, con el propósito de que en igualdad de circunstancias, jornada y eficiencia, corresponda también salario igual.

101 ***Comentario:*** El aguinaldo es una historia que se remonta a épocas anteriores a Cristo. Al primer rey romano, Rómulo, le ofrendaban como gesto de buen augurio y deseo de prosperidad, cada primero de año, unas ramas del bosque de la diosa Strenia, bajo cuyo auspicio se inicia el año nuevo. De ahí nació el nombre de sirenas, que se transformaron en regalos más elaborados con el paso del tiempo. Algunas sirenas se pagaban como tributo a los monarcas o gobernantes y otras se pagaban de éstos a sus

súbditos en razón de buenos deseos que se entregaban cada año. El origen etimológico del aguinaldo proviene de la frase latina *hac in anno* que significa “en este año”. Como muestra de buenos deseos se observa en algunos países el dar colación, mazapanes o dulces a los familiares y amigos.

Por otro lado, el origen de San Nicolás conocido como Santa Claus es confuso. Hay quienes afirman que viene de Turquía, otros de los Países Bajos. Todos concuerdan en que era un santo, devoto de los niños y los necesitados y que murió en el siglo IV d.C. un 6 de diciembre. El San Nicolás original no era gordo ni vestía de rojo, más bien era frugal y ponderado. Cuenta una historia que un vecino de San Nicolás se encontraba en la pobreza y que su hija estaba próxima a contraer matrimonio, pero el enlace matrimonial no se culminaría debido a que no contaba con el dinero suficiente para repartir la dote de su hija. San Nicolás sin que nadie lo supiera, entró una noche cauteloso a la casa del vecino y dejó tres bolsas cargadas de dinero cerca de la chimenea. La boda se celebró y desde entonces se hizo la costumbre de dar regalos en épocas decembrinas. Con el paso del tiempo San Nicolás adquirió popularidad gracias a la caricatura que hiciera Thomas Nast a finales del siglo xix y que Coca-Cola adoptara en 1931 como parte de su campaña publicitaria con los colores rojo y blanco.

102 **AGUINALDO. ES IMPROCEDENTE SU RECLAMO ANTES DEL DÍA VEINTE DE DICIEMBRE**.- De acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo, el pago del aguinaldo debe cubrirse antes del día veinte de diciembre; en consecuencia, el derecho del trabajador para reclamarlo surge a partir del día siguiente. Por tanto, si el actor presenta su demanda laboral antes de esa fecha, su reclamación resulta improcedente, pues aún no se genera el derecho a exigirlo.

Segundo Tribunal Colegiado Del Cuarto Circuito.

Amparo directo 387/93.- Granos Selectos, S.A. de C.V.- 30 de junio de 1993- Unanimidad de votos.- Ponente: Leandro Fernández Castillo.-

Secretario: Ornar René Gutiérrez Arredondo.

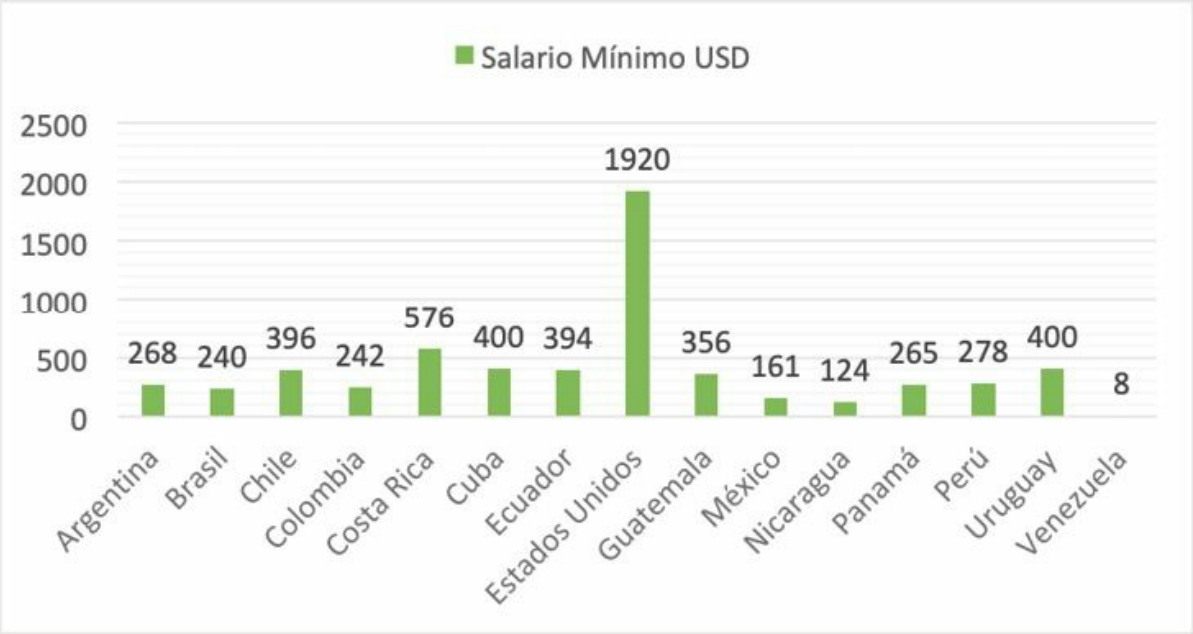
Amparo directo 449/94.- Constructora Elizondo Sorquis, S. de R.L. de C.V.- 6 de julio de 1994.- Unanimidad de votos.- Ponente: Arturo Barocio Villalobos.- Secretaria: María Mercedes Magaña Valencia.

Amparo directo 501/94.- Griselda Sánchez Juárez.- 10 de agosto de 1994.- Unanimidad de votos.-Ponente: Leandro Fernández Castillo.- Secretario: Ornar René Gutiérrez Arredondo.

Amparo directo 14/95.- Luis Manuel Casados Conde.- 25 de enero de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Enrique Arizpe Narro.- Secretario: José Garza Muñiz.

Amparo directo 23/95.- Roberto Dueñas Valadez.- 2 de febrero de 1995.- Unanimidad de votos.- Ponente: Leandro Fernández Castillo.- Secretario: Juan Manuel Rodríguez Gámez.

103 ***Comentario***: El salario mínimo mensual más alto, es el Estados Unidos de América, de 1.920 dólares. En Latinoamérica, el más alto es de Costa Rica, equivalente a 576 US$ aproximadamente. Y el más bajo el de Venezuela, equivalente a 8 US$. México tiene el salario mínimo más bajo, después de Nicaragua y Venezuela.



104 ***Comentario:*** La idea de los salarios mínimos nació en el s. XIX en Australia y Nueva Zelanda.[1] En nuestro país fue hasta 1877 que se estableció por primera vez el salario mínimo. Un trabajador debía recibir en ese entonces cuando menos veinte centavos por día trabajado. Cuando la revolución estalla en 1910, el salario mínimo era de treinta y ocho centavos. La revolución tuvo el efecto de interrumpir los salarios mínimos que no volvieron a establecerse hasta 1934. Un peso con cincuenta centavos en aquel entonces debía de servir para que un hombre sostuviera a su familia.

Hablar de salarios mínimos hoy en día implica pensar en el delta de un río con todas sus bifurcaciones. Repasar desde la parte social, sus originales intenciones, su aspecto humano y protector, hasta concebirlo como un simple indicador de infracciones de tránsito y calculo de primas de antigüedad.

El salario mínimo de 2007 de cuarenta y ocho pesos con sesenta y siete centavos servía para comprar el dieciséis por ciento de lo que se podía comprar hace 1987 años. Datos del INEGI arrojan que en 2002 una persona que ganara salario mínimo podría comprar el veintiuno por ciento de la canasta básica. Datos alarmantes cuando una cuarta parte de la población ganaba ese salario. Decir que ya casi nadie gana el mínimo es una mentira,

y eso lleva a que la idea original del jefe de familia trabajador haya cambiado por el de “la familia hazaña”, donde el hombre y la mujer, los hijos, los abuelos y tíos, los pupilos y hasta los animales son utilizados en aras de encontrar un sustento familiar ligeramente decoroso. En 2020 el salario de 123.22 lo percibieron 12.5 millones de personas a diferencia de 2005 que lo percibían 6 millones.

El poder adquisitivo perdido por los años no se recuperará de la noche a la mañana. Lo que pretendía ser una protección para la clase trabajadora, ahora es un estigma que no la deja enderezar un plan de vida. Tengamos la habilidad de ser pacientes y de generar mas y mejores empleos bien remunerados, con responsabilidad pero sin afanes populistas. ¡Bendito Salario!

105 ***Comentario:*** Los salarios mínimos generales rigen en las áreas geográficas previamente determinadas en el país. Habían tres áreas geográficas denominadas A, B, y C. Ya dijimos que estos salarios no son suficientes para sostener a una empresa, lo que obliga que todos sus integrantes tengan que trabajar desde temprana edad para cubrir simplemente necesidades básicas.

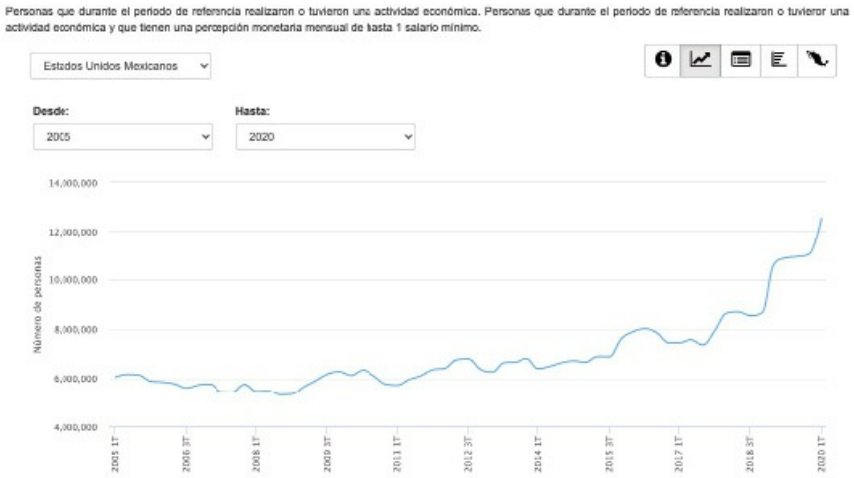
Los salarios mínimos generales regirán para todos los trabajadores del área o áreas geográficas de aplicación que se determinen, independientemente de las ramas de la actividad económica, profesiones, oficios o trabajos especiales. En 2019 solo existe el área geográfica A y la zona fronteriza.

AÑO	ÁREA GEOGRÁFICA A	ÁREA GEOGRÁFICA B	ÁREA GEOGRÁFICA C	ZONA FRONTERIZA
2021	$ 141.70	ELIMINADA	ELIMINADA	$ 213.39
2020	$ 123.22	ELIMINADA	ELIMINADA	$ 185.56
2019	$ 102.68	ELIMINADA	ELIMINADA	$ 176.72
2018	$ 88.36	ELIMINADA	ELIMINADA	
2017	$ 80.04	ELIMINADA	ELIMINADA	
2016	$ 73.04	ELIMINADA	ELIMINADA	
01/10/2015	$ 70.10	ELIMINADA	ELIMINADA	
01/04/2015	$ 70.10	$ 68.28	ELIMINADA	

01/01/2015	$ 70.10	$ 66.45	ELIMINADA	
2014	$ 67.29	$ 63.77	ELIMINADA	
2013	$ 64.76	$ 61.38	ELIMINADA	
27/11/2012	$ 62.33	$ 59.08	ELIMINADA	
01/01/2012	$ 62.33	$ 60.57	$ 59.08	
2011	$ 59.82	$ 58.13	$ 56.70	
2010	$ 57.46	$ 55.84	$ 54.47	
2009	$ 54.80	$ 53.26	$ 51.95	
2008	$ 52.59	$ 50.96	$ 49.50	
2007	$ 50.57	$ 49.00	$ 47.60	
2006	$ 48.67	$ 47.16	$ 45.81	
2005	$ 46.80	$ 45.35	$ 44.05	
2004	$ 45.24	$ 43.73	$ 42.11	
2003	$ 43.65	$ 41.85	$ 40.30	
2002	$ 42.15	$ 40.10	$ 38.30	
2001	$ 40.35	$ 37.95	$ 35.85	
2000	$ 37.90	$ 35.10	$ 32.70	
1999	$ 34.45	$ 31.90	$ 29.70	
03/12/1998	$ 34.45	$ 31.90	$ 29.70	
01/01/1998	$ 30.20	$ 28.00	$ 26.05	
1997	$ 26.45	$ 24.50	$ 22.50	
03/12/1996	$ 26.45	$ 24.50	$ 22.50	
01/04/1996	$ 22.60	$ 20.95	$ 19.05	
04/12/1995	$ 20.15	$ 18.70	$ 17.00	
01/04/1995	$ 18.30	$ 17.00	$ 15.44	
01/01/1995	$ 16.34	$ 15.18	$ 13.79	
1994	$ 15.27	$ 14.19	$ 12.89	
1993	$ 14.27	$ 13.26	$ 12.05	

106 ***Comentario:*** El patrón puede oponerse al mandamiento judicial o administrativo para retener o gravar el salario de un trabajador, salvo que se trate de pensiones alimenticias con independencia de que el salario del trabajador exceda el salario mínimo.

107



108 ***Comentario:*** Algunos apuntes sobre los salarios: el salario es la prestación mínima que debe recibir en efectivo un trabajador; sin embargo, se paga con cheques y nómina bancaria. El salario mínimo del campo es igual al de la ciudad. El salario máximo para el Seguro Social son 25 UMAS. Pasarse un alto significaría dejar de comer 14 días. El patrón tiene que pagar la cuota del Seguro Social de manera íntegra cuando el trabajador gana el salario mínimo. Una "cajita feliz" costaba más que un salario mínimo diario en 2007, con la recuperación del salario mínimo la cajita feliz ya es alcanzable con el pago de este salario, y cambio. Una cajita feliz costaba en 2007 más que un salario mínimo diario. En 2020 el mismo producto cuesta 75 pesos. Es decir: el 60% lo que muestra que en los últimos años ha crecido el poder adquisitivo. El término salario proviene del latín *salarium*, (sal) y emana de la cantidad de sal que se le daba a los legionarios romanos (considerados trabajadores) para poder preservar los alimentos. La palabra sal proviene de *Salus*, diosa de la salud.

109 ***Comentario:*** La mayoría de las empresas ya pagaba su nómina a través de medios electrónicos, pero la ley seguía sin cambiar y sólo permitía el pago del sueldo en efectivo. La reforma puso fin a esto, lo que creemos muy favorable, pues vincula el progreso a la fuente de trabajo. La reforma

incorpora estas medidas a la legislación que fue rebasada por el tiempo, tomando en consideración que cuando se promulgó la Ley de 1970 no existía el Internet ni muchos de los avances tecnológicos que hoy conocemo***s.***

110 ***Comentario:*** Los CFDI's constituyen un acercamiento a la modernidad. El empleador puede acreditar el monto del pago de los salarios si se verifica en el portal del SAT y en ese tenor deberá de designarse un fedatario para que consulte la liga o ligas proporcionadas por el oferente de la prueba, en donde se encuentran los Comprobantes Fiscales Digitales por Internet o CFDI, compulse su contenido, y en el caso de coincidir, se tendrán por perfeccionados

111 ***Comentario:*** Los trabajadores en México tienen derecho a la participación de la utilidades que las empresas como resultado de su propio proceso económico fundamentándose en el artículo 123 apartado A fracción IX de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en el 117 de la Ley Federal del Trabajo; en razón a un porcentaje que determina la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas que está regulado en el artículo 118 de la Ley Federal del Trabajo y debe efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que están obligados los empleadores a pagar el impuesto anual. Los patrones obligados al reparto de utilidades de acuerdo a la renta gravable como se dispone en el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo, como bien lo dice Moreno Miranda se han encargado de realizar operaciones, gastos y manipulaciones fiscales para evitar el pago o bien disminuir en gran medida la cantidad que le corresponde por este concepto a sus trabajadores. Sostiene Moreno Miranda debidamente, que se trata de un reporte unilateral que a pesar de ser un derecho constitucional la mayoría de los trabajadores lo desconocen y como consecuencia no lo reclaman; es un derecho laboral adquirido que no se dirime en las Juntas de Conciliación y Arbitraje a menos que se conozca la cantidad líquida, es decir requiere de un procedimiento especial administrativo, aunado de un

especialista fiscal para este tipo de juicios.

112 ***Comentario:*** Tratándose de Derecho Comparado, la misma autora en el mismo trabajo de investigación señala los siguientes puntos:

Por lo que respecta a Bolivia en su Ley General del Trabajo se obtuvo que los empleadores que obtengan utilidades al final del año otorgarán a sus empleados y obreros una prima anual no inferior a un mes y a 15 días de salario, respectivamente.

En Venezuela de acuerdo a su Ley Orgánica del Trabajo las empresas distribuyen entre todos sus trabajadores por lo menos el 15% de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual.

En Ecuador ningún trabajador podrá percibir por este concepto anual una suma superior a 4.000 dólares americanos.

En Honduras se establece como un derecho a todos los trabajadores, el pago del decimocuarto mes de salario, el que se hará efectivo en el mes de junio de cada año y lo regula en el reglamento del decimocuarto mes de salario (acuerdo 02-95) como concepto de compensación social, esto es, no se ubica en su ordenamiento jurídico del trabajo.

En Brasil es una compensación que se negocia mediante un contrato colectivo y puede estar sujeta a las utilidades o al logro de algunos objetivos que se fijen entre el patrón y los trabajadores, con la única restricción que debe ser repartida a todos los trabajadores en forma igual.

Por lo que hace a Guatemala, Argentina, Nicaragua, Panamá, El Salvador y Republica Dominicana se puede pactar este bono de utilidades, es decir no es obligatorio y esta sujeto a convenirlo entre las partes.

En México, Chile y Perú es obligatorio.

113 ***Comentario***: Para cerrar Moreno Miranda afirma que la primera Comisión Nacional tripartita determinó un porcentaje del 20% en 1963, en el año de 1974 dictó la segunda resolución del 8%, por lo que respecta a los

años 1985, 1996, 2009 y 2019 con un 10% , y de ahí a la fecha actual continuamos con el 10% de porcentaje que se estancó desde 1985, por lo que sus investigaciones, estudios y determinaciones, no han sido precisas ni adecuadas para la economía del paso de los años, que sin lugar a dudas ha cambiado

114 PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS. EL MONTO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 127, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SÓLO ES APLICABLE A LOS PATRONES QUE SE DEDICAN EXCLUSIVAMENTE A LAS ACTIVIDADES SEÑALADAS EN DICHA NORMA.- Del proceso legislativo que dio origen al indicado precepto, el cual prevé el tope de 1 mes de salario como monto máximo de participación de los trabajadores en el reparto de utilidades, cuando los patrones obtienen sus ingresos del cuidado de bienes que producen rentas o del cobro de créditos y sus intereses, se advierte que la intención del legislador fue que ese tope se aplique sólo a los patrones que obtengan sus ingresos por dichas actividades y que éstas constituyan su única fuente de ingresos; de lo contrario, si además de dedicarse a esas actividades, realizan otra u otras que constituyan una distinta fuente de ingresos, resulta inconcuso que no se ubican en el supuesto de la norma examinada.

Jurisprudencia: Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta.* Tomo: Libro XXIII, Agosto de 2013. Tesis: 2a./J. 112/2013 (10a.) Página: 973

Contradicción de tesis 129/2013.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Décimo, ambos en Materia Administrativa del Primer Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Tercera Región, con residencia en Morelia, Michoacán.- 29 de mayo de 2013.- Mayoría de cuatro votos.- Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos.- Ponente: Luis María Aguilar Morales.- Secretaria: Amalia Tecona Silva.

Tesis de jurisprudencia 112/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de

este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de junio de dos ***mi***l trece.

115 ***Comentario:*** Es correcto que no se prohíba solicitar a las mujeres un certificado de ingravidez, pero es incorrecto que si resulta embarazada y no cumple con las semanas de cotización se le imponga al patrón la obligación de pagar las incapacidades pre y posnatal, las cuales deberían correr a cargo del Estado. **DESPIDO INJUSTIFICADO POR MOTIVO DE EMBARAZO. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA Y PRESENTA LA RENUNCIA DE LA TRABAJADORA, A ÉL CORRESPONDE DEMOSTRAR TAL EXTREMO Y A LA JUNTA RESOLVER DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, Y NO SÓLO CONSIDERAR LO QUE A ELLA LE PERJUDICA.-** Los artículos 1 y 11, numeral 2, inciso *a)*, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer prohíben el despido de una mujer por motivo de embarazo, por considerarse una forma de discriminación en su contra, entendida ésta como la distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y en cualquiera otra. La obligación de ponderar cuestiones como la no discriminación, específicamente de las mujeres, se refleja en el deber de las Juntas de resolver a verdad sabida, buena fe guardada y con apreciación de los hechos en conciencia. En consecuencia, cuando una trabajadora reclama un despido injustificado por razón de su embarazo y el patrón se excepciona argumentando que aquélla renunció a su empleo para dedicarse al cuidado del hijo, a él corresponde demostrar tal extremo, y si para ello ofrece la renuncia, la Junta debe ponderar desde una perspectiva de igualdad (no discriminación) si es creíble que una trabajadora embarazada renuncie a su empleo, pues, de lo contrario, no resuelve desde una perspectiva de equidad de género, es decir, considerando las pretensiones de una mujer trabajadora embarazada, ya que sólo considera lo que a ella le perjudica.

Segundo Tribunal Colegiado En Materias Civil Y De Trabajo Del Vigésimo Primer Circuito. Tesis aislada: Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta.* Tomo: Libro XVII, Febrero de 2013. Tesis: XXI.2o.C.T.1 L (10a.). Página: 1353

Amparo directo 846/2011.- Wendy Gómez Saucedo.- 21 de junio de 2012.- Mayoría de votos.- Ponente: Francisco García Sandoval.- Secretario: Raúl Ary Ramírez Martínez.

116 **DESPIDO INJUSTIFICADO POR MOTIVO DE EMBARAZO. SI EL PATRÓN SE EXCEPCIONA Y PRESENTA LA RENUNCIA DE LA TRABAJADORA, A ÉL CORRESPONDE DEMOSTRAR TAL EXTREMO Y A LA JUNTA RESOLVER DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, Y NO SÓLO CONSIDERAR LO QUE A ELLA LE PERJUDICA**.- Los artículos 1 y 11, numeral 2, inciso *a),* de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer prohíben el despido de una mujer por motivo de embarazo, por considerarse una forma de discriminación en su contra, entendida ésta como la distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y en cualquiera otra. La obligación de ponderar cuestiones como la no discriminación, específicamente de las mujeres, se refleja en el deber de las Juntas de resolver a verdad sabida, buena fe guardada y con apreciación de los hechos en conciencia. En consecuencia, cuando una trabajadora reclama un despido injustificado por razón de su embarazo y el patrón se excepciona argumentando que aquélla renunció a su empleo para dedicarse al cuidado del hijo, a él corresponde demostrar tal extremo, y si para ello ofrece la renuncia, la Junta debe ponderar desde una perspectiva de igualdad (no discriminación) si es creíble que una trabajadora embarazada renuncie a su empleo, pues, de lo contrario, no resuelve desde una perspectiva de equidad

de género, es decir, considerando las pretensiones de una mujer trabajadora embarazada, ya que sólo considera lo que a ella le perjudica.

Segundo Tribunal Colegiado En Materias Civil Y De Trabajo Del Vigésimo Primer Circuito. Tesis aislada: Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta.* Tomo: Libro XVII, Febrero de 2013. Tesis: XXI.2o.C.T.1 L (10a.). Página: 1353

Amparo directo 846/2011.- Wendy Gómez Saucedo.- 21 de junio de 2012.- Mayoría de votos.- Ponente: Francisco García Sandoval.- Secretario: Raúl Ary Ramírez Martínez.

117 ***Comentario:*** La reforma de 2012 replantea las disposiciones que regulan la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, con el propósito de elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias, así como mayores rendimientos para las empresas, a través de un vínculo más estrecho entre la capacitación y la productividad. Para ello rediseña los objetivos y las tareas que tienen a su cargo las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento; amplía los objetivos de los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación que pueden establecerse en las diferentes ramas industriales y de servicios, y en los que participan representantes de los patrones y de los trabajadores, a fin de que propongan acciones para: diagnosticar los requerimientos necesarios para elevar la productividad y la competitividad de las empresas; vincular los salarios a la calificación y competencias adquiridas; estudiar mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad, y proponer la expedición de normas técnicas de competencia laboral y, en su caso, los procedimientos para su evaluación, acreditación y certificación.

Cualquier empresario que vea a la capacitación como un gasto está condenado al fracaso. La capacitación debe estar ligada con la productividad. De esta manera se cuida elevar el nivel de vida de los trabajadores no sólo en su aspecto económico sino también en el intelecto.

Trabajadores capacitados son empresas productivas.

118 ***Comentario:*** El 30 de noviembre de 2012, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LFT y que, entre otras, replantea la regulación de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, con el propósito de elevar su nivel de vida, así como fomentar mayores rendimientos para las empresas, a través de un vínculo más estrecho *entre la capacitación y la productividad*, por lo que la STPS debe:

•Vigilar la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad.

•Expedir criterios generales que señalen los requisitos que deben observar los planes de capacitación, adiestramiento y productividad.

•Autorizar y registrar a las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como a instructores independientes que deseen impartir capacitación o adiestramiento a los trabajadores y, en su caso, revocar las autorizaciones y cancelar los registros concedidos.

•Establecer los criterios para la expedición de las Constancias de Competencias o de Habilidades Laborales, así como para el registro y control de las listas de constancias enviadas por las empresas, relativas a trabajadores capacitados o adiestrados para la conformación del Padrón de Trabajadores Capacitados.

En atención a lo anterior, se consideró necesario adecuar los criterios generales y los formatos para facilitar a los empleadores la presentación de las listas de constancias de habilidades laborales expedidas a los trabajadores para su registro en la Secretaría, como parte del cumplimiento de las obligaciones legales en materia de capacitación y adiestramiento, por lo que, con fecha de 16 de diciembre de 2009 se publicó en el Diario oficial de la Federación el “Acuerdo por el que se modifica el Artículo Tercero y se deroga el tercer párrafo del Artículo Quinto del Acuerdo por el que se actualizan los criterios generales y los formatos correspondientes para la

realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores publicado el 30 de diciembre de 2004. Asimismo, se deja sin efectos la reforma publicada el 9 de marzo de 2006, por medio de la cual quedan sin efectos los formatos DC-3 y DC-4 del Acuerdo por el que se dan a conocer los formatos para realizar los trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento, publicado el 5 de noviembre de 2009". Por lo anteriormente manifestado, la STPS consideró necesario simplificar, actualizar, adecuar e integrar las disposiciones contenidas en diversos Acuerdos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y hacerlas acordes con las reformas a la LFT, con el propósito de dar certeza y eficacia de las normas aplicables a las empresas y con ello fortalecer la adecuada gestión administrativa.

119 ***Comentario:*** Productividad es hacer más con menos, con calidad, en tiempo y con humanismo y este será el principal criterio para acceder a plazas vacantes definitivas o provisionales de más de 30 días y a puestos de nueva creación, en lugar de la antigüedad que era el criterio anterior. Además de preverse criterios de desempate, para el caso de que dos o más trabajadores tengan los mismos méritos.

120 PRIMA DE ANTIGÜEDAD. SU MONTO DEBE DETERMINARSE CON BASE EN EL SALARIO QUE PERCIBÍA EL TRABAJADOR AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.- En atención a que la prima de antigüedad es una prestación laboral que tiene como presupuesto la terminación de la relación de trabajo y el derecho a su otorgamiento nace una vez que ha concluido el vínculo laboral, en términos de los artículos 162, fracción II, 485 y 486 de la Ley Federal del Trabajo, su monto debe determinarse con base en el salario que percibía el trabajador al terminar la relación laboral por renuncia, muerte, incapacidad o jubilación, cuyo límite superior será el doble del salario mínimo general o profesional vigente en esa fecha.

Contradicción de tesis 353/2010.- Entre las sustentadas por los Tribunales

Colegiados Primero del Décimo Octavo Circuito, Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Séptimo en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el entonces Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, actual Primero en Materia de Trabajo del Tercer Circuito; el entonces Segundo Tribunal Colegiado del Quinto Circuito, actual Primero en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito, el Quinto en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito, actual Primero del Décimo Quinto Circuito.- 16 de febrero de 2011.- Cinco votos.- Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.- Secretaria: Amalia Tecona Silva.

Tesis de jurisprudencia aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del dos de marzo del dos mil once.

121 ***Comentario:*** La prima de antigüedad se paga SIEMPRE, con excepción de dos supuestos. Según la propia ley tienen derecho a ella, de acuerdo con este precepto legal:

•Los trabajadores que renuncian a su empleo con una antigüedad mayor a 15 años.

•Los que no teniendo 15 años se separen de la empresa con justificación; es decir, por causas imputables al patrón.

•Los trabajadores despedidos con justificación o sin ella.

•Los beneficiarios del trabajador fallecido.

Otros supuestos que señala la ley en que debe pagarse este derecho, son:

•Cuando un trabajador sufra una incapacidad física o mental que haga imposible la prestación del trabajo, si la incapacidad proviene de un riesgo no profesional (artículos 53, fracción IV, y 54, de la LFT).

•En el caso de la terminación colectiva de las relaciones de trabajo, por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrón; incapacidad física o mental, o muerte del patrón, la Incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

y el concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos (artículos 434 y 436 en relación con el 38 de la LFT).

•Por reajuste de personal (artículo 439 de la LFT).

•Cuando el patrón se niegue a someter sus diferencias al arbitraje o a acatar el laudo pronunciado por la junta (artículo 947 de la LFT).

•La jurisprudencia también ha puesto de su cosecha, llegando a pronunciar que por equidad todos los trabajadores tiene derecho a ella con las excepciones señaladas en el artículo 162 de la LFT.

Es decir, TODOS LOS TRABAJADORES TIENE DERECHO A RECIBIR LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, excepto los que renuncien a su empleo y no tengan 15 años de prestación de servicios, así como los que rescindan su contrato por causas imputables al patrón, tengan menos de 15 años de servicios y no logren probar en juicio las causas de la rescisión. En este último caso se considera una renuncia voluntaria.

122 **PRIMA DE ANTIGÜEDAD EN CASO DE RETIRO VOLUNTARIO, IMPROCEDENTE**.- Si los trabajadores no son despedidos de su trabajo, sino se retiran voluntariamente y tienen menos de quince años de servicios prestados, carecen de derecho a percibir la prima de antigüedad, salvo pacto en contrario.

Segundo Tribunal Colegiado Del Sexto Circuito.

Precedentes

Amparo directo 88/89.- José Miguel Cortés Meza y otro.- 21 de junio de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Arnoldo Nájera Virgen.- Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez.

Amparo directo 89/89.- Julio Meléndez Hernández.- 21 de junio de 1989.- Unanimidad de votos.- Ponente: Arnoldo Nájera Virgen.- Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez.

Amparo directo 350/90.- DiProfama, S.A. de C.V.- 4 de septiembre de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Amparo directo 318/90.- Alfredo Gazca Banfi.- 16 de octubre de 1990.- Unanimidad de votos.- Ponente: Arnoldo Nájera Virgen.- Secretario: Enrique Crispín Campos Ramírez.

Amparo directo 435/91.- Dulcerías Oro, S.A.- 16 de octubre de 1991.- Unanimidad de votos.- Ponente Gustavo Calvillo Rangel.- Secretario: Jorge Alberto González Álvarez.

Aparece Publicada en la Gaceta Número 49, pág. 117.

123 ***Comentario:*** En principio, la LFT no hace distinción entre hombres y mujeres, pues a ambos les otorga los mismos derechos y las mismas obligaciones. La pregunta obligada sería: ¿por qué si los hombres y las mujeres somos distintos, la ley nos brinda los mismos derechos e iguales obligaciones? La respuesta es obvia. Imagínense que a las mujeres por ser el sexo débil se le dieran menos horas de trabajo o se les prohibiera trabajar tiempo extraordinario. La consecuencia sería nefasta. Las empresas dejarían de contratar mujeres trabajadoras y el problema discriminatorio en la utilización de mujeres se agudizaría, ya de por sí latente y potencial en la contratación de mujeres embarazadas.

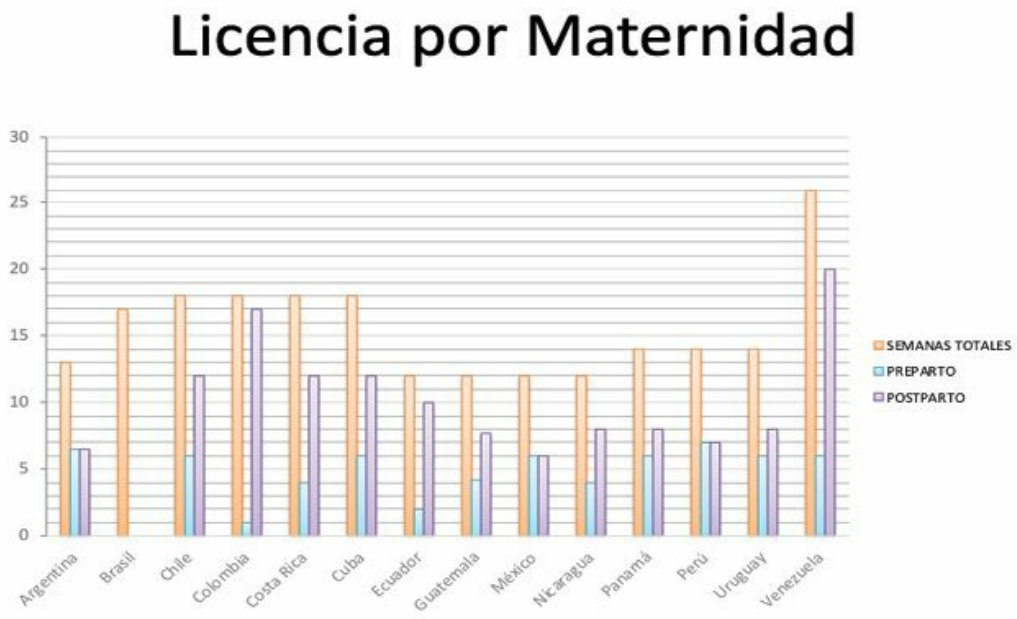
124 ***Comentario:*** En principio, la LFT no hace distinción entre hombres y mujeres, pues a ambos les otorga los mismos derechos y las mismas obligaciones. La pregunta obligada sería: ¿por qué si los hombres y las mujeres somos distintos, la ley nos brinda los mismos derechos e iguales obligaciones? La respuesta es obvia. Imagínense que a las mujeres por ser el sexo débil se le dieran menos horas de trabajo o se les prohibiera trabajar tiempo extraordinario. La consecuencia sería nefasta. Las empresas dejarían de contratar mujeres trabajadoras y el problema discriminatorio en la utilización de mujeres se agudizaría, ya de por sí latente y potencial en la

contratación de mujeres embarazadas.

125 ***Comentario:*** Queda cubierto el caso de contingencia sanitaria en el supuesto de que la mujer se encuentre embarazada o en periodo de lactancia.

126 ***Comentario:*** En Latinoamérica, la más extensa es la de Cuba, porque es de 1 mes de prenatal y 3 meses de posnatal. Pero, al vencimiento de la licencia posnatal, la madre y el padre pueden decidir cual de ellos cuida al menor, y la forma en que se distribuirán esta responsabilidad hasta el primer año de vida del hijo. Así que eventualmente, puede llegar a los 12 meses, con ciertas limitaciones en la remuneración.

A continuación, Venezuela tiene la segunda licencia por maternidad más extensa: 26 semanas. Y las más cortas son de Guatemala, México y Nicaragua, de 12 semanas. En la mayoría de las legislaciones, incluyendo México, se prevé la posibilidad de extenderla, bajo ciertas circunstancias.



En los países donde también se otorga licencia de paternidad, ésta es

significativamente más corta que la de maternidad (con la excepción de Cuba). Por lo que se mantiene una disparidad que funciona en contra de las mujeres.

En algunos países se ha optado por posibilitar que entre la madre y el padre, se repartan el tiempo de licencia posnatal. De esta manera, se mantiene la protección a la maternidad y la familia. Pero al mismo tiempo, se disminuye el factor diferencial en los permisos entre hombres y mujeres, y la consecuente discriminación hacia éstas, en materia de empleo y ocupación.

127 ***Comentario:*** Con la reforma de 2012 se abre la posibilidad de que las mujeres flexibilicen su periodo de incapacidad prenatal y transfieran hasta cuatro de sus seis semanas al periodo posnatal, las cuales eran inflexibles antes de ese año.

128 ***Comentario:*** ¿Quién es un infante? La primera definición del diccionario dice que infante (del latín infantis, “el que no habla”) es una denominación legal relativa a los menores de edad, que incluye a los niños de uno a cinco años. Una carga fuerte para el Estado tomando en consideración que los niños de cinco años no requieren de la misma atención que los recién nacidos.

129 ***Comentario:*** Respaldamos las medidas adoptadas para fortalecer los derechos de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Sin embargo, creemos que el tiempo para la lactancia debe utilizarse precisamente para eso y no para otros fines como reducir jornadas. El propósito de la prestación es que el recién nacido sea amamantado en tiempo y forma, no que la trabajadora termine su jornada anticipadamente. Por otro lado es correcto que por fin se haya puesto límite a la lactancia considerando prudente el lapso de seis meses.

130 *Comentario***:** Ver comentario hecho a la fracción IX del artículo 42.

131 ***Comentario:*** El artículo 172 de la LFT impone la obligación al patrón de proporcionar asientos o sillas suficientes a favor de las madres trabajadoras. Creemos que este artículo estaría mejor redactado de otra manera para que la intención del legislador quede plasmada: “un número de sillas o asientos suficientes a favor de las mujeres en gestación o en periodo de lactancia”, pues de otra manera cualquier madre trabajadora, esté en gestación o no, lactancia o no, tiene derecho a sillas.

132 ***Comentario***: En Latinoamérica, la edad mínima para trabajar oscila entre los 14 y los 16 años. En el caso de México, nuestro país ratificó el Convenio 138 sobre edad mínima de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al igual que los demás países con la sola excepción de los Estados Unidos de América.

133 ***Comentario:*** En nuestro país identificamos dos fuentes flagrantes y constantes de violación a las normas con respecto de los niños trabajadores. La primera recae en los llamados “cerillos”, trabajadores de las tiendas de autoservicio que prestan sus servicios a cambio de una propina. Podemos ver a niños menores de catorce años empacando las compras de las amas de casa y demás clientes. Están subordinados al reglamento de la tienda,

cumplen con un determinado horario y portan un uniforme que la misma tienda les da o les obliga a portar y hasta un gafete con su nombre. Afirmar que no son trabajadores es un engaño y no importa cuántas jurisprudencias se emitan al respecto, o cuantos convenios se firmen entre la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD) y el gobierno capitalino, los “cerillos” son trabajadores porque encuadran en los supuestos del artículo octavo de la LFT. Un trabajador es la persona física que presta sus servicios personales, subordinados a otra persona física o moral a cambio de un salario. La propina es el salario, la subordinación la impone la misma tienda y si los cerillos no cumplen con el reglamento se les impide prestar el servicio. La segunda violación tal vez más grave es un problema de carácter social. Los niños de la calle inundan nuestra ciudad. En cualquier semáforo hallamos familias enteras trabajando. La madre descansa sentada sobre el pasto de una acera. Los niños de ésta trabajan. Unos medio limpian los espejos de los automóviles que se detienen con la luz roja, otros hasta su recipiente con jabón y una goma utilizan para embarrar los parabrisas. Venden chicles o mercancía de dudosa procedencia. Piden pan y algunos les dan unos pesos. Al final del día la madre recibe las ganancias de su prole y se retiran a pernoctar en algún lugar de la ciudad que Dios les concedió. El problema es grave. Las medidas que podrían tomarse al respecto son totalmente impopulares y no se piensan en tiempos de elecciones, pero el daño a largo plazo para nuestro país es permanente. Los niños son explotados y no asisten a la escuela lo que significa que la educación en un sector importante de nuestra población no es concebida. Una nueva clase social se descubre, niños que juegan a que trabajan y padres que se benefician del juego de sus hijos. Solucionar este problema no se hará de la noche a la mañana, pero se requiere empezar hoy con muchos pantalones y una gran sensibilidad política y social.

134 ***Comentario***: Este Convenio fundamental establece la edad mínima general para la admisión al trabajo o al empleo, en 15 años (13 para los trabajos ligeros) y la edad mínima para el trabajo peligroso, en 18 años (16 bajo determinadas condiciones estrictas). Brinda la posibilidad de

establecer al principio la edad mínima general en 14 años (12, para los trabajos ligeros), cuando la economía y los servicios educativos están insuficientemente desarrollados.

México especificó la edad mínima de 15 años, así que se encuentra en una posición intermedia, junto con el 46,7% de los demás países.

135 ***Comentario***: "Basta caminar por las calles de la Ciudad de México para saber que la ley no se respeta. Otras ciudades de la República también son óbice para cumplir las leyes. Ciudadanos y transeúntes son testigos todos los días de lo que no debe de ser: Los niños no deben de trabajar… a menos de que tengan la edad mínima para hacerlo." Y no por casualidad el Congreso de la Unión le ha dirigido al licenciado Enrique Peña Nieto el Decreto por el que se reforma la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El decreto dice lo siguiente:

DECRETO LA COMISIÓN PERMANENTE DEL HONORABLE CONGRESO DE LA UNIÓN, EN USO DE LA FACULTAD QUE LE CONFIERE EL ARTÍCULO 135 CONSTITUCIONAL Y PREVIA LA APROBACIÓN DE LAS CÁMARAS DE DIPUTADOS Y DE

SENADORES DEL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ASÍ COMO LA MAYORÍA DE LAS LEGISLATURAS DE LOS ESTADOS, DECLARA SE REFORMA LA FRACCIÓN III DEL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforma la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue: **Artículo 123... A... I. y II. III.** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas. **CIV. a XXXI. B. …**

TRANSITORIO ÚNICO. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. México, D.F., a 4 de junio de 2014.- Sen. Raúl Cervantes Andrade, Presidente.- Sen. María Elena Barrera Tapia, 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 dieciséis de junio de dos mil QUINCE.- Enrique Pena Nieto.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Miguel Ángel Osorio Chong.- Rúbrica

En ese tenor también debe modificarse la Ley Federal del Trabajo (LFT) para adecuarlas a la Constitución Federal y tomarse en cuenta las siguientes cinco consideraciones:

1. Orden público. Las disposiciones de la LFT son de orden público, lo que significa que son obligatorias para todos y, por tanto, no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca trabajos para niños menores de 15 años, horas extraordinarias ni trabajo nocturno industrial o después de las 22 horas para menores de 16 años.

2. Niños trabajadores entre 15 y 16 años:

•La utilización del trabajo de los menores de 15 años y de los mayores de esta edad y menores de 16 que no hayan terminado su educación obligatoria, está impedido, salvo que los menores acudan ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) competente solicitando autorización para trabajar, y acompañen los documentos que estimen convenientes, para establecer la compatibilidad entre los estudios y el trabajo. La JCA, resolverá lo conducente.

•Los mayores de 15 y menores de 16 quienes necesitan autorización de sus padres o tutores para trabajar y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la JCA, del inspector del trabajo o de la autoridad política.

•Estos niños trabajadores deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

•Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 16 años en:

–Expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato.

–Trabajos susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres.

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

–Trabajos subterráneos o submarinos.

–Labores peligrosas o insalubres.

–Trabajos superiores a sus fuerzas y los que puedan impedir o retardar su desarrollo físico normal.

–Establecimientos no industriales después de las 10 de la noche.

–Los demás que determinen las leyes.

•Las labores peligrosas o insalubres son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que

se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

•La jornada de trabajo de los menores de 16 años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en periodos máximos de tres horas. Entre los distintos periodos de la jornada, disfrutaran de reposos de una hora por lo menos.

•Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de 16 años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagaran con 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75 de la LFT.

•Disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas de 18 días laborables, por lo menos.

•Los patrones que tengan a su servicio menores de 16 años están obligados a:

–Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.

–Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo.

–Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares.

–Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley Federal del Trabajo.

–Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

3. Niños trabajadores entre 16 y 18 años. Los mayores de 16 años pueden prestar libremente sus servicios, con la prohibición de hacerlo en trabajos

nocturnos industriales.

4. Casos de excepción:

•Los menores de 18 años no podrán contratarse para la prestación de servicios fuera de la Republica, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

•Los menores de 15 años no pueden trabajar en los buques ni tampoco como pañoleros o fogoneros, si son menores de 18.

•En el trabajo de maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal no podrá utilizarse el trabajo de los menores de 16 años.

•Los menores de 16 años no podrán formar parte de la directiva de los sindicatos.

•Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna, pero en el caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitara 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 designara un representante.

5. Delito laboral. Se considera delito el trabajo de menores de 15 años fuera del entorno familiar, según lo disponen los artículos 22 y 22 bis de la Ley Federal del Trabajo.

136 ***Comentario:*** Este artículo agregado en la reforma del primeo de mayo de 2019. Una reforma ad hoc para aquellos sindicatos que les fue negado por los Tribunales y por la jurisprudencia este derecho. Con la bandera de la democracia sindical ahora se permite la coexistencia de un sindicato con otro gremial siempre y cuando los trabajadores de la misma profesión manifiesten su voto al sindicato gremial.

137 ***Comentario:*** La ley busca dar condiciones laborales dignas a favor de los trabajadores del campo, al establecer un registro especial de los

trabajadores eventuales o de temporada; incluir como obligación patronal, la expedición de constancias de labores y percepciones a los trabajadores eventuales, al final de la temporada; establecer el pago proporcional de prestaciones devengadas al final de cada temporada; proporcionar agua potable a los trabajadores durante su jornada de trabajo; proporcionar en forma gratuita a los trabajadores, transporte cómodo y seguro desde las zonas habitacionales hasta los lugares de trabajo y viceversa; y utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español. Los más olvidados de los trabajadores reciben un poco de ayuda para hacer más decente la prestación de su servicio.

138 ***Comentario:*** Un elefante seguirá siendo un elefante aunque se le pinte de rosa. Un trabajador seguirá siendo trabajador aunque se le haga firmar un contrato que diga lo contrario. Un agente de ventas seguirá siendo un trabajador aunque firme un Contrato de Comisión Mercantil. Los comisionistas y los agentes de ventas son dos figuras distintas. Los primeros son de naturaleza mercantil y los segundos están protegidos por la LFT. La línea que los divide es muy tenue y a lo largo de los años los patrones y los trabajadores han confundido los términos y las consecuencias han sido desastrosas. Los comisionistas son personas que se dedican a la compraventa de cierto género de mercancías, por cuenta de otra persona. Son auxiliares del comercio según el propio Código Mercantil. Por ejemplo, los corredores de bienes raíces, los consignatarios, los que venden autos por propia cuenta. El dueño le confiere al comisionista la venta de una casa, de un auto o la venta de cierta mercancía, mismas que deben estar plenamente reconocidas. En léxico jurídico se trata de un mandato aplicado a un acto concreto de comercio de una operación mercantil, consistente en la traslación de dominio de determinada mercancía o género de mercancías, perfectamente identificadas y por las que el comisionista recibe el pago de una comisión. Cuando la venta se realiza o cumplido el encargo o la comisión referida, el dueño del artículo y el comisionista terminan su relación derivada del contrato de comisión mercantil. Las mismas personas pueden celebrar otro contrato de comisión mercantil una y otra vez, o

celebrarse varios contratos al mismo tiempo, pero siempre identificando plenamente los actos concretos a realizar. La relación mercantil termina cuando concluye cada contrato, pero el comitente queda obligado ante terceros por los actos que realice el comisionista. Algunos “sabios” o ingenuos asesorados por “sabios” han querido desvirtuar la relación laboral con la celebración de un contrato de comisión mercantil con el propósito insípido de desligar la responsabilidad del patrón con sus empleados con el IMSS y con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP). En su intento pretenden que un agente de ventas no sea considerado como trabajador. El ahorro es considerable a corto plazo, pero los efectos a la larga pueden quebrar las empresas cuando la verdad se descubra. Los trabajadores que se den cuenta de su error y su derecho, lo exigen y crean un precedente. Luego llaman al seguro social, el que ordena una auditoría de todos los demás agentes de ventas, impone el pago de cuotas atrasadas, actualizaciones, recargos y multas.

139 ***Comentario:*** A lo largo de 80 años de nuestra vida como firma legal y en 25, en lo personal, como postulante hemos intervenido en un sinfín de disputas ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Hemos examinado múltiples ensayos que han pretendido negar a los agentes de ventas y atestiguado las extensas revisiones que hace el IMSS a las empresas cuando detecta contratos relacionados con esta materia. Los “expertos” han hablado de ubicar a los agentes de ventas con facultades diversas, pagarles mediante facturas las comisiones obtenidas, de hacerles declarar que tienen un negocio propio, de adjudicarles sin serlo, la calidad de empresarios y en general de una serie de apariencias que no pueden cambiar, aunque se quisiera, la situación real en que se presta el servicio. El elefante rosa seguirá siendo elefante. Y si llueve se despinta.

140 ***Comentario:*** La relación de trabajo se presume con la simple prestación del servicio, salvo prueba en contrario. Esa prueba en contrario, podría ser el contrato de comisión mercantil, pero si en la realidad, del servicio prestado no se desprende que exista este contrato ajustándose a los

lineamientos de este tipo de contrato, es elemental que se derroche el tiempo y que se sufran desilusiones descomunales. El contrato mercantil será nulo de pleno derecho y en su lugar existirá una relación de trabajo. Los agentes de ventas son trabajadores. No importa la denominación que se le dé al contrato. Intervienen en operaciones permanentes, genéricas y no concretas como en el contrato de comisión mercantil. Cuando no se ejecute personalmente el trabajo o únicamente intervengan en operaciones aisladas entonces se trata de comisionistas. En ese tenor, la buena y efectiva celebración del contrato de comisión mercantil es imprescindible para que no se impute la calidad de trabajador a determinada persona que venda efectos mercantiles. Debe entenderse claramente la diferencia entre un contrato de comisión mercantil y un contrato de trabajo cuyo salario se paga a porcentaje, impropiamente llamado comisión, pues el hecho de que al agente de ventas se le pague a porcentaje, comúnmente conocido como comisión, no implica que haya celebrado un contrato de comisión mercantil. En un contrato de trabajo, intervienen circunstancias exclusivas de la relación laboral principalmente dos: la permanencia en el empleo que no es lo mismo que múltiples contratos y la subordinación jurídica, que se entiende como el derecho de mando del patrón y el deber de obediencia del trabajador. Entonces como Morelos abolió la esclavitud, esta subordinación no puede exceder de los límites pactados en el contrato de trabajo, y con la tutela de la ley. El contrato que celebra un trabajador con un patrón para consagrarse a la venta de productos que forman parte del giro de la empresa, se presume, salvo prueba en contrario, como un contrato de trabajo. No obstante que coexistan diversos patrones, pues nada impide para la existencia de un contrato de trabajo, la pluralidad de patrones. Por el contrario, cuando se celebra un contrato de comisión mercantil, al ser un acto concreto que concluye con su realización, únicamente interviene en operaciones aisladas de artículos o mercaderías determinadas y bien identificadas, que precisa la naturaleza de la comisión mercantil y que no puede quedar reglamentada por el derecho del trabajo.

141 ***Comentario:*** Su salario comprende una prima sobre el valor de la

mercancía vendida o colocada, ya sea al inicio, al concretarse la venta o en parcialidades. El derecho de los trabajadores a percibir las primas nace en el momento en que se perfeccione la operación que le sirva de base si se pactó una prima única, pero si se fijó una prima sobre los pagos periódicos, en el momento en que éstos se hagan. Estas primas no podrán retenerse ni descontarse si posteriormente se deja sin efecto la operación que les sirvió de base. El salario diario de este tipo de trabajadores resulta de calcular el promedio de las percepciones del último año, pero si el trabajador no ha cumplido el año se calculará con el total de lo percibido. Esto es importante porque como trabajadores, los agentes de ventas también tienen derecho a prestaciones tales como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, etcétera.

142 ***Comentario:*** El salario de los comisionistas (agentes de comercio) puede acreditarse con cualquier medio de prueba previsto en el artículo 776 de la LFT, incluso, a través de la cláusula de un convenio por la cual se establezca un porcentaje mensual a cobrar, especialmente en los casos de comisión por cobranza o recuperación de cartera vencida.

143 AGENTES DE VENTAS FORÁNEOS. LA CARGA DE LA PRUEBA DE SU HORARIO DE TRABAJO NO CORRESPONDE AL PATRÓN, POR LO QUE NO SE LE PUEDE SANCIONAR CON EL PAGO DE HORAS EXTRAS RECLAMADAS EN UN JUICIO LABORAL.- Si bien es cierto que en términos del artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, los patrones tienen la carga procesal de acreditar la jornada de quienes laboren a su servicio, también lo es que en el caso de los trabajadores que perciben un sueldo base por la actividad que realizan fuera de la ciudad en la que se encuentra ubicada la fuente de trabajo, no se actualiza dicha obligación para el patrón, dado que existe una imposibilidad física de registrar la hora en que comienzan y terminan su jornada; por tanto, no se le puede sancionar por la falta de ese control con el pago de horas extras reclamadas en un juicio laboral, pues un agente de ventas foráneo tiene libertad para administrar su horario de trabajo; por tanto, si en el sumario no está acreditado que el actor laboró tiempo

extraordinario, debe absolverse al patrón de su pago.

Primer Tribunal Colegiado De Circuito Del Centro Auxiliar De La Primera Región, Con Residencia En El Distrito Federal.

Tesis aislada: Décima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta.* Tomo: Libro XXII, Julio de 2013. Tesis: I.1o. (I Región) 1 L (10a.) Página: 1295

144 **AGENTES DE COMERCIO Y DE SEGUROS. RELACIÓN LABORAL**.- Por disposición del artículo 285 de la Ley Federal del Trabajo, los agentes de comercio y seguros son trabajadores de la empresa a la que prestan sus servicios, con las excepciones a que el propio artículo se refiere: que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas, de tal manera que, si se niega la relación laboral cuestionándose que el agente no es trabajador, la defensa sólo será válida si se demuestran la o las excepciones a que el propio artículo se refiere.

Jurisprudencia **:** Séptima Época, Quinta Parte:

Volumen 63, página 14.- Amparo directo 3225/73.- Oscar Díaz Murueta Martínez.- 20 de marzo de 1974.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: Ramón Canedo Aldrete.- Secretario: Julio Ibarrola.

Volumen 74, página 13.- Amparo directo 5128/73.- Daniel Herrera Martín.- 3 de febrero de 1975.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Marco Antonio Arroyo Montero.

Volumen 74, página 13.- Amparo directo 3510/74.- Banco Capitalizador e Inmobiliario de Monterrey, S.A.- 21 de febrero de 1975.- Cinco votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Marco Antonio Arroyo Montero.

Volúmenes 139-144, página 10.- Amparo directo 1399/ 80.- La Latinoamericana, Seguros, S.A.- 8 de septiembre de 1980.- Unanimidad de

cuatro votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: F. Javier Mijangos Navarro.

Volúmenes 139-144, página 10.- Amparo directo 6862/ 79.- Luis Platas Sagardi.- 25 de agosto de 1980.- Unanimidad de cuatro votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo.- Secretario: Víctor Ceja Villaseñor.

145 ***Comentario***: La senadora de la República, Xóchitl Gálvez Ruiz, en la LXIV Legislatura del H. Congreso de la Unión, sometió a la consideración del Pleno la iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un **Capítulo XI Bis** "Trabajo a través de las Plataformas Digitales", al Título Sexto, conformado por los artículos **310-A, 310-B, 310-C, 310-D, 310-E, 310-F, 310-G. 310-H, 310-I, 310-J, 310- K, 310-L, 310-M y 310-N**; una fracción XI, al artículo 391 y una fracción XII, al artículo 423, de la Ley Federal del Trabajo. Es importante manifestar que a la fecha de publicación del presente libro aún se encuentra en proceso legislativo. La Exposición de Motivos de dicha iniciativa dice lo siguiente:

"Internet y el cambio en la vida humana. El ser humano está en constante evolución. La historia no se detiene ni un segundo y, gracias a ello, los cambios en la vida de las personas son permanentes. No todas las épocas han sido tan cambiantes, pues es aceptado que las transformaciones se han ido intensificando con el paso del tiempo. Hoy vivimos la etapa de la historia con mayores transformaciones y ello también implica enfrentar los más grandes retos que ha habido jamás. Con el incremento de los niveles educativos y con el avance de la ciencia y la tecnología, las modificaciones en la vida de la gente se han ido profundizando. Las nuevas medicinas, los nuevos tratamientos médicos y la investigación han elevado considerablemente la esperanza de vida; la tecnología ha hecho mucho más sencilla la realización de labores cotidianas; las mejores comunicaciones han conectado al mundo en tiempo real, entre muchos otros grandes acontecimientos que hoy asumimos como ordinarios o cotidianos. Internet es uno de ellos. Desarrollado a partir de la Segunda Guerra Mundial y consolidado a partir de 1969, Internet ha invadido por completo la vida

humana. Si bien su producto más conocido es la conocida como World Wide Web (WWW), existen muchas variantes, productos o aplicaciones de esta red que están en nuestras vidas, incluso sin percatarnos de ellas. El teléfono celular inteligente más sencillo de la actualidad es mucho más potente que la Z1 de 1938, la ENIAC de 1944 o la EDVAC de 1949, todas ellas computadoras que eran incluso del tamaño de un sótano. Las décadas de los años 90 y 2000 fueron testigos de la explosión de internet, penetrando a los hogares, a través de equipos más rápidos y con mayor capacidad de procesamiento. Desde esos años, tener acceso a la WWW se convirtió poco a poco en una cuestión totalmente cotidiana y esa penetración se aceleró de manera exponencial cuando los teléfonos celulares se convirtieron en teléfonos inteligentes (smartphones). Para la segunda mitad de la primera década del siglo XXI (2007-2010), las plataformas de interacción humana basadas en internet se empezaron a expandir gracias a las primeras redes sociales como Facebook, Twitter, Hi5, My Space, entre otras. Pronto, los teléfonos inteligentes escalarían su capacidad para permitir que las redes sociales acompañaran a la persona de manera permanente, a través del desarrollo de aplicaciones, comúnmente conocidas como apps. Pero con ello, las posibilidades se expandieron hacia el infinito. El desarrollo de aplicaciones fue tal que no solo se extendió el uso de redes sociales en los celulares, sino que otras aplicaciones de uso común también fueron desarrolladas para facilitar la vida de las personas. En relativamente poco tiempo, las aplicaciones para teléfonos celulares se convirtieron en algo indispensable para millones de personas y, con ello, también surgió una ventana de oportunidad para hacer negocios multimillonarios. Surgieron así las plataformas de servicios y venta de productos por aplicaciones digitales que transformaron totalmente la forma de hacer negocios y la forma de actuar de la gente. Pero, ¿esta transformación también ha alcanzado a los derechos de las personas que se dedican a laborar a través de estas plataformas digitales o, simple y sencillamente ello ha estado fuera del alcance del Derecho? Las legislaciones han tardado en responder, pero es tiempo de que lo hagan.

Uber y la revolución laboral. En diciembre de 2008, durante una fría noche de invierno en París, Travis Kalanick y Garrett Camp, no pudieron conseguir un medio de transporte. Ante este problema complejo surgió una idea simple: Uber.1 Ambos emprendedores se pusieron a trabajar para resolver esta problemática común en nuestro mundo hasta ese momento y, en marzo de 2009, desarrollaron una app para teléfonos celulares inteligentes que permitiría pedir un vehículo que los transportara con solo tocar un botón. Un año después de haber iniciado esta labor de desarrollo de la app, el 5 de julio de 2010, Uber vio la luz: ese día, en San Francisco, el primer usuario de la aplicación pidió un viaje pulsando un botón en su teléfono. La aplicación tuvo tal éxito que, en diciembre de 2011, apenas tres años después de que no habían podido conseguir un taxi en aquélla fría noche de invierno parisino, en esa misma Ciudad Luz, Uber fue lanzado a nivel internacional. Para abril de 2014, Uber ya tenía presencia en cien ciudades alrededor del mundo. En agosto de ese año se lanzó la modalidad Uber Pool y en abril de 2015, la compañía lanzó Uber Eats en Chicago, Los Ángeles y Nueva York, incursionando también en el reparto de comida. Con Uber, cientos de aplicaciones y plataformas de transporte privado, de reparto de comida, de servicios a domicilio, de ventas de productos, telecomunicaciones y entretenimiento, entre otras muchas ramas de la actividad económica, se fueron desarrollando, facilitando la vida de las personas y, también, generando oportunidades de empleo y fuentes de ingresos para millones. Entre estas aplicaciones podemos nombrar a Didi, Easy Taxi, Beat, Cabify, Sin Delantal, Deliveroo, Glovo, Resto In, Rappi, Mercadoni, Para la Fiesta, Burp, Royal, Postmates, Cornershop, entre cientos más. Gracias a estas aplicaciones hoy en día podemos pedir un viaje, un producto de la tienda de autoservicio, comida o, incluso, la despensa completa de un supermercado. Durante algunos años, estas aplicaciones funcionaron sin mayor regulación normativa, proporcionando empleo para sus “socios”, facilitando la vida de sus usuarios y generando ganancias multimillonarias en muchos casos. Los derechos de los “socios” de las plataformas La generalidad en las plataformas digitales es que funcionan a través de una idea que es muy conveniente para los dueños,

socios o accionistas de las mismas: cada persona que se da de alta en la aplicación, labora y obtiene un ingreso a través de la plataforma, es considerado un “socio” y no un trabajador. Bajo esta premisa, los representantes de las plataformas digitales han defendido que no existe una relación laboral entre la persona moral que proporciona la plataforma y la persona física que la utiliza para laborar. Así, las plataformas han evadido el cumplimiento de las leyes laborales de muchos de los países en los que operan, pues al argumentar que no existe relación laboral entre la persona moral y el “socio”, entonces no existen derechos laborales, ni obligaciones de seguridad social o beneficios por riesgos de trabajo, etcétera. Así, este primer escenario nos muestra que el negocio de las plataformas digitales evitar tener erogaciones que cualquier patrón tendría para con sus trabajadores, las cuales están contenidas en las leyes laborales de todos los países del mundo. En México, podemos encontrar, además de este escenario, uno adicional, que se da cuando un “socio” de la aplicación contrata a un tercero para llevar a cabo la labor objetivo de la plataforma, pagando un sueldo o una contraprestación por ello. En este escenario es bastante más claro que existe un contrato de prestación de servicios, tal y como tradicionalmente lo conceptuamos, pero esto no protege a todas las personas que laboran a través de las citadas plataformas digitales. Otro elemento importante en el análisis de este problema fáctico-jurídico es que se ha extendido la idea, propagada por estas personas morales, que las plataformas digitales son solamente prestadoras de servicios de la sociedad de la información, cuyo objeto y actividad se limita a la intermediación entre el usuario que solicita un servicio dentro de la plataforma y el “socio” o prestador de dicho servicio. En términos llanos, esto equivale a que la relación comercial se establece entre el usuario (la persona que requiere un viaje, por ejemplo) y el prestador del servicio (el conductor de un automóvil dedicado al transporte privado), la cual es entablada o posibilitada por un mecanismo digital que no presta el servicio de transporte, sino solamente el servicio de intermediación, es decir, proporciona el ambiente en el cual usuario y prestador se encuentran en el plano digital. Por ello, las plataformas digitales siempre, o en su gran

mayoría, se presentan formalmente como intermediarias entre oferta y demanda, sin controlar ni desarrollar el producto o servicio que se ofrece. Por tal razón, estas empresas suelen auto etiquetarse como plataformas que se desarrollan dentro del ámbito de la economía colaborativa. Si esta hipótesis se acepta, entonces, sería meridianamente claro que la plataforma digital, al no brindar ningún servicio más que el de intermediación, no necesita tener trabajadores que realicen la actividad pactada entre usuario y prestador del servicio y, en ese contexto, sería también claro que dichos prestadores serían trabajadores por cuenta propia o emprendedores. Pero los tribunales en el mundo no han comprado esta argumentación y, poco a poco, pero de manera consistente, empiezan a dictarse sentencias que derrumban esa idea y confirman que las empresas que desarrollan plataformas digitales sí deben ser consideradas dentro de una relación laboral con las personas que las usan para brindar un servicio o vender un producto."

146 ***Comentario***: El articulado de la iniciativa en comento que **a la fecha de la publicación de la presente obra se encuentra en proceso legislativo** dice lo siguiente:

"Capítulo XI Bis Trabajo a través de las Plataformas Digitales

Artículo 310 A.- Son trabajadores digitales los choferes, transportistas, repartidores, mensajeros, tenderos, gestores, encargados, ocupaciones transitorias u otras afines para uno o varios empleadores y a favor de uno o varios usuarios o consumidores, con ayuda de herramientas electrónicas a través de plataformas digitales y gozarán de todos los derechos generales consagrados en el apartado A, del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de esta ley, incluido el derecho a la sindicación y a la seguridad social, así como de los derechos especiales contenidos en este capítulo.

Artículo 310 B.- Son empleadores las personas físicas o morales que

utilicen los servicios de los trabajadores digitales, a favor de uno o varios usuarios o consumidores, a través de plataformas digitales administradas por aquél o por terceros, en las que ofrezca bienes o servicios proporcionados por los mismos o por proveedores diversos y que cuenten con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, en el caso contrario serán solidariamente responsables con los proveedores de las obras o servicios por las obligaciones contraídas con los trabajadores digitales.

Artículo 310 C.- Para efectos de esta ley son plataformas digitales los sistemas de infraestructura virtual o similares a través de medios electrónicos y/o aplicaciones móviles, para alojar información, ofrecer bienes, externalizar servicios y supervisar su ejecución mediante una gestión algorítmica con acceso a usuarios a través de Internet.

Artículo 310 D.- No serán considerados empleadores sino usuarios o consumidores los terceros que adquieran los bienes y/o utilicen los servicios ofrecidos en las plataformas digitales.

Articulo 310 E- Las condiciones de trabajo deberán constar por escrito y contener los requisitos que señala el artículo 25 de la presente ley. El contrato celebrado constará en versión electrónica y deberá estar visible con acceso a las partes en la plataforma digital. Podrá celebrarse mediante firma electrónica. La falta de contrato será imputable al empleador.

Artículo 310 F.- Los útiles, herramientas de trabajo, materiales, viáticos y demás elementos indispensables para la prestación del servicio deberán ser suministrados por el empleador, así como el mantenimiento y conservación de estos, salvo pacto en contrario. En este caso no libera, desnaturaliza o excluye al empleador del vínculo laboral ni de sus obligaciones derivadas de la relación de trabajo o del contrato de trabajo.

Artículo 310 G.- El salario podrá pactarse por viaje, por entrega, por encargo, por obra, por tiempo, a porcentaje o cualquier otra modalidad que convengan las partes sin que pueda ser inferior al salario mínimo por el lapso efectivamente trabajado.

Artículo 310 H.- El salario se pagará de manera semanal sin perjuicio de que pueda pagarse al momento de terminar el servicio prestado a través de los mecanismos electrónicos aportados por la misma plataforma digital. El pago del salario se realizará mediante transferencia electrónica a la cuenta e institución financiera que elija el trabajador.

Artículo 310 I.- Las propinas forman parte del salario de los trabajadores digitales a que se refiere este capítulo y se determinarán a través del porcentaje o cantidad líquida que otorgue el usuario por medio de las plataformas digitales. Las propinas serán consideradas para el pago de cualquier indemnización o prestación que corresponda a este tipo de trabajadores Para determinar el monto del salario diario se tomará como base el promedio que resulte de los salarios del último año o del total de los percibidos si el trabajador no cumplió un año de servicios. En caso de errores, pérdidas o averías deberá de estarse a lo dispuesto a la fracción I del artículo 110 de esta Ley.

Artículo 310 J.- Los trabajadores digitales podrán disponer libremente de su horario y jornada de trabajo. La jornada se computará por tiempo efectivo de trabajo y no podrá exceder de lo dispuesto por el artículo 58 de esta Ley, en cuyo caso necesitarán la autorización expresa del empleador para laborar en tiempo extraordinario con el pago correspondiente de conformidad con el artículo 66 de esta ley.

Artículo 310 K.- Los trabajadores digitales tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Los trabajadores digitales podrán negarse a aceptar un servicio sin necesidad de justificación y sin que pueda ser sujeto de represalias por parte del empleador.

Artículo 310 L.-Son obligaciones especiales de los trabajadores digitales:

I. Observar el buen comportamiento antes, durante y después de realizados los servicios.

II. Tratar con el debido respeto a los clientes, consumidores, proveedores y público en general.

III. Cuidar y conservar las herramientas de trabajo o bienes proporcionados para la prestación del servicio.

IV. Guardar la más absoluta discreción y reservar los datos que conozca con motivo de la prestación del servicio con absoluta confidencialidad, absteniéndose de utilizarlos para fines diversos.

V. Observar el debido cumplimiento de las leyes de tránsito y sus reglamentos

Artículo 310 M.- Es causa especial de terminación de las relaciones de trabajo, incurrir el trabajador en un periodo de inactividad mayor de 60 días, sin causa justificada.

Artículo 310 N.- Es causa especial de rescisión de las relaciones de trabajo, desviarse de la ruta trazada por la plataforma digital para fines diversos del servicio prestado sin justificación.

Artículo 391.- …

I a X. …

XI.- Cuando se trate de trabajadores digitales en términos del artículo 310 A de esta Ley, el contrato colectivo deberá establecer cláusula relativa a la utilización de un medio de geolocalización a través de un sistema de posicionamiento global dentro de la plataforma digital, para favorecer la seguridad en todo momento de este tipo de trabajadores durante el tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 423.- …

I a XI. …

XII.- Cuando se trate de trabajadores digitales en términos del artículo 310 A de esta Ley, el reglamento deberá establecer disposición relativa a la utilización de un medio de geolocalización a través de un sistema de

posicionamiento global dentro de la plataforma digital, para favorecer la seguridad en todo 18 Xóchitl Gálvez Ruiz Senadora de la República momento de este tipo de trabajadores durante el tiempo efectivamente trabajado.”

Transitorios Único. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

147 ***Comentario:*** La reforma de 2012 buscó reconocer al teletrabajo, es decir, aquel que se realiza a distancia, utilizando tecnologías de la información y la comunicación (TIC), como una de las formas de trabajo a domicilio. Con esta modalidad se favorece la posibilidad ocupacional de las personas, pues les permite compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares. Desde luego, en la realización de este tipo de actividades cuentan con la protección de las normas de trabajo y de seguridad social.

El trabajo a domicilio ya existe en el artículo 311 de la ley desde antes de la reforma de 2012, al definir que trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo y actualmente al teletrabajo se considera como trabajo a domicilio por las distintas autoridades laborales. Con esta reforma se deja en lápiz y papel muy claro lo que ya se ha venido aplicando hace algunos años.

148 *Comentario*: Dentro del panorama de la pandemia de 2020 sobresalieron dos tipos de trabajo en México. Los dos auténticos héroes. Unos por quedarse en casa y otros por salir de ella. Me refiero al teletrabajo, y me refiero a los trabajadores de plataformas digitales, aquellos que les llamas y te llevan tu comida, tu súper, tu farmacia, que se exponen al salir al *contagiadero*.

Los primeros, el famoso home office, tuvimos que reinventar el trabajo a

domicilio, aplicar reglamentos pero también inventar nuevas reglas, aprender tecnologías y aplicarlo todo esto dentro de un contrato de trabajo. Y lo hicimos *de facto* pues la ley habla parcamente del teletrabajo. En la reforma del 12 se reformó el artículo 311 para que les fueran aplicadas las reglas del trabajo a domicilio. Pero la verdad es que para considerar el teletrabajo, debemos de tomar en cuenta dos elementos característicos. El elemento topográfico, y el elemento de los bytes. Es decir el lugar en donde van a prestar los servicios, que debe ser diverso al de la empresa, inclusive puede ser móvil e itinerante, pero también el elemento de las unidades de información digital, que son las medidas que se utilizan precisamente para calcular la cantidad que es transferida. Y esa cantidad tiene un costo que se vende por paquetes para teléfonos móviles y computadoras. La regulación de esta figura, en el articulo 311 no es suficiente, pues no ha sido sino hasta ahora que se empieza a utilizar esta y si ha eso le sumamos el desconocimiento al uso de la tecnología, la cultura y la falta de disciplina, pues no le ha permitido extenderse.

Con la declaración oficial de emergencia sanitaria el 31 de marzo de 2019 por COVID-19, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, comunicó la opción del “home office” y difundió una “Guía para implementar el Teletrabajo en los Centros de trabajo en el Marco de las Acciones para enfrentar el COVID-19”. El 29 de abril se presentó una iniciativa en el Senado de la República para regular el teletrabajo en donde se destaca que el empleador y el teletrabajador deberán considerar en su acuerdo de voluntades las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y espacio; las responsabilidades de custodia de equipos, programas y manejo de información que, en su caso le sean otorgados por el empleador; el procedimiento de solicitud, supervisión y entrega del trabajo a realizar; las medidas de productividad y de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador; y demás disposiciones que establezcan las obligaciones, los derechos y las responsabilidades que deben asumir las partes.

Es el momento de reglamentar este tipo de trabajo, garantizar derechos de los trabajadores, establecer sus obligaciones, pero también fijar los controles que debe de tener el empleador para el mejor desempeño de los servicios prestados dentro del marco de la ley.

149 ***Comentario***: El Pleno del Senado de la República aprobó el 9 de diciembre a las 23.54, en lo general y particular, con 91 votos, la minuta de reforma al artículo 311, la adición del capítulo XII BIS de la Ley Federal de Trabajo, lo anterior en materia de teletrabajo, publicado en el DOF el 11 de enero de 2021.

El dictamen establece el trabajo a distancia entendido como el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata del empleador. Destaca que se crea un capitulo aparte para regular el teletrabajo y lo diferencia del trabajo a domicilio, eliminando el segundo párrafo del artículo 311 que fue incluido en la reforma de 2012.

150 ***Comentario***: Se hace una distinción entre el trabajo a distancia, como del teletrabajo así como de la distancia ocasional o permanente. Se considera la igualdad de trato, debe estar por escrito y el empleador costeará los gastos inherentes a la función. Advertimos varios puntos:

1.- Se establece que las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato.

2. La modalidad de teletrabajo, formará parte del contrato colectivo de trabajo.

3.- Las relaciones laborales que se desarrollen más del 40 por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora o en el domicilio elegido por ésta, se regirán por las disposiciones del Teletrabajo.

4.- Derecho a la desconexión.

5.- Los patrones tendrán como obligaciones: proporcionar, instalar y

encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, asumir el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad.

6.- Inscripción en el régimen obligatorio de la seguridad social.

7.-Norma Oficial Mexicana. Condiciones especiales de salud y seguridad en el trabajo

8.-Deberá ser voluntario, excepto casos de fuerza mayor.

151 ***Comentario***: Los dos elementos del teletrabajo: El elemento topográfico y los bytes.

152 ***Comentario***: La reforma si bien era necesaria, la verdad es que el tiempo y las circunstancias nos rebasaron: simplemente nos alcanzó la innovación. Para que esto funcione los empleadores deberán capacitar constantemente a sus trabajadores en el tema de las tecnologías de la información, pues es uno de las principales “remedios”.

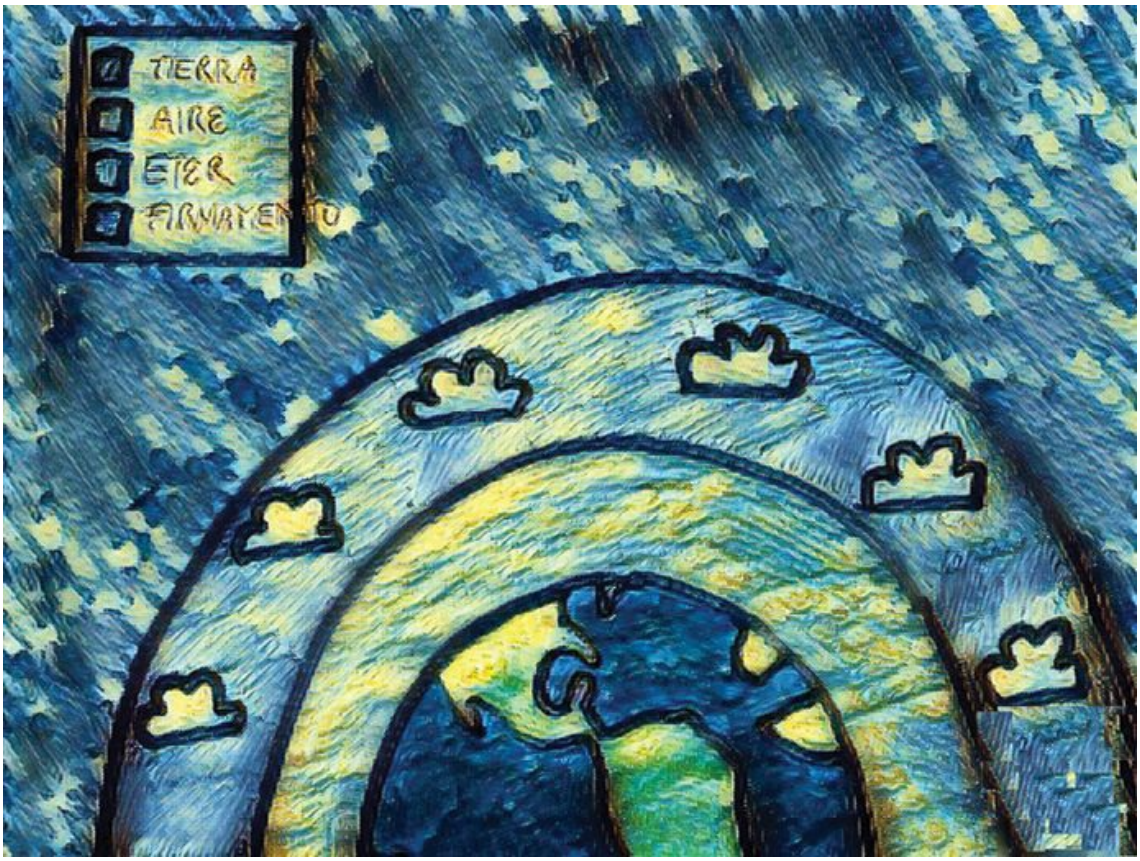
153 ***Comentario***: Y también lo es que hoy ante la pandemia y declaratoria de la emergencia sanitaria por fuerza mayor nos encontramos ante el supuesto de involuntariedad pues se requiere del uso de esta modalidad por caso fortuito es decir no se logro prever ni mucho menos evitarlo, no es decisión de las partes, y que dadas las circunstancias y medias sanitarias no existe mas remedio que ir contra de la voluntad del empleador y del trabador, es decir no hay otra opción. Por lo tanto, consideramos que no debemos de cumplir con la lista de exigencias, al menos no por ahora.

154 ***Comentario***: Si bien son muchos puntos que hay que analizar como las cámaras de video y su interferencia al derecho de la intimidad; la determinación de laborar más del 40% ¿de que jornada?, ¿bajo que horario?; el tema de la electricidad y los bytes que hasta donde se sabe no existe un ente de medición de watts o de datos capaz de determinar cuanto

requiere una persona en base a sus necesidades laborales de conexión.

155 ***Comentario***: Se da un plazo de dieciocho meses a partir de la publicación en el Diario Oficial de la Federación para la creación de la Norma Oficial Mexicana.

156 ***Comentario***: Según la ciencia griega y medieval, el éter (en griego antiguo, αἰθήρ, aither), también llamado quintaesencia, es el material que llena la región del universo por encima de la esfera terrestre. El éter se encontraba entre el aire y el firmamento. Justo donde volaban las nubes. El concepto de éter fue utilizado en varias teorías para explicar varios fenómenos naturales, como el movimiento de la luz y la gravedad. En nuestros tiempos es preciso evocar en sentido figurado, aquel sitio a donde se van las personas cuando entran a checar su teléfono celular o computadora. Aquel lugar en donde están las nubes: El éter. Ahora ya sabemos el paraje de nuestros hijos cuando no contestan y están tan entretenidos en el universo paralelo.



157 **Advertencia**: Este capítulo consta de tres columnas. La primera referente a la versión de la Ley Federal del Trabajo reformada en 2012, la segunda con las reformas que se hicieron el primero de mayo de 2019 y la tercera con las modificaciones que se hicieron tan solo dos meses después el 2 de julio de 2019, en donde la senadora Xóchitl Gálvez tuvo a bien presentar una iniciativa que fue aprobada y que contiene interesantes reformas en favor de los trabajadores del hogar.

158 ***Comentario:*** Lo primero es que cambia la denominación de doméstico a personas trabajadoras del hogar. Esto se hizo principalmente porque a decir de este tipo de trabajadores sentían la denominación despectiva. En realidad la palabra proviene del vocablo domus que significa casa. En ese orden, doméstica no es domesticar sino la persona de la casa. Por supuesto todo sea para que estos trabajadores se sientan como en casa, sin herir susceptibilidades.

159 ***Comentario:*** La reforma quiso mejorar las condiciones de trabajo de los empleados domésticos. Se propuso regular con mayor precisión la duración de su jornada laboral y, en consecuencia, establecer de manera expresa los periodos de descanso diario y semanal que como mínimo deben tener quienes realicen este tipo de actividades. No tuvimos que esperar treinta años

Sin duda una clase de esclavitud moderna por la simple y sencilla razón de que son las únicas personas sujetas a una relación laboral que no gozan del INFONAVIT. Los trabajadores domésticos pueden encontrarse en colonias adineradas en la Ciudad de México con sueldos por encima del salario mínimo, hasta aquellos no tan afortunados que reciben un jornal por todo un día de trabajo que no llega ni a los mínimos legales.

Un paso pequeño es el que se propone al otorgar un descanso nocturno mínimo de nueve horas, otro de tres horas entre la jornada matutina y vespertina y uno semanal de día y medio, preferentemente sábados y domingos. El apoyo completo se lograría al crear un régimen especial para domésticos para que tuvieran acceso a la seg***ur***idad social.

160 ***Comentario:*** Una de las diferencias entre las trabajadoras domésticas y los demás trabajadores, es que aquellas cuando enfrentan un despido pueden no ser reinstaladas en su empleo. No aplica la reinstalación obligatoria según el artículo 49 de la LFT, que señala que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador doméstico, lo cual no es criticable pues además de que sería imposible la convivencia en el hogar con la doméstica que hubiese demandado, también se prevé el pago de una indemnización para ella cuando el patrón se niegue a reinstalarla. El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los 30 días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50. Otra diferencia y en este caso incongruencia de la ley es la limitante para recibir participación de utilidades. El artículo

127 de la LFT, expresamente señala que los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades. Ya sé que los hogares no tienen utilidades, no son empresas y, por tanto, no hay nada que repartir, pero, ¿por qué mencionarlo?, si no hay utilidades no hay nada que compartir y les participarán a las domésticas el mismo 10% de cero que a cualquier otro trabajador. Es algo que está por demás decirlo, es letra muerta, es indignante, discriminatorio y ***h***asta ocioso.

161 ***Comentario:*** Aquí lo difícil será llevar a cabo un control de asistencia y si se siguen los mismos criterios jurisprudenciales de antes de la reforma, el patrón no estará obligado a acreditar esta circunstancia.

162 ***Comentario*****:** Como dijimos alguna vez en algún artículo: “Otro derecho que nunca les fue entregado a las trabajadoras domésticas es el de recibir el beneficio obligatorio de grandes instituciones como el Infonavit o el IMSS. El artículo 146 de la Ley Federal del Trabajo señala que los patrones no están obligados a pagar las aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda a que se refiere el Artículo 136 relativo al cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio. Y el artículo 338 señalaba que en caso de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;

II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y

III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial. Es decir en otras palabras si la enfermedad era crónica, o se incapacitaba la trabajadora por un tiempo mayor a un mes, o si no se hacia cargo de ella algún servicio asistencial como utópicamente lo señalaba la Ley Federal del

Trabajo, que Dios las cuidara y las protegiera. ¿Y qué esperanzas de juntar con el tiempo su casita de interés social para cuando esté viejita?". ¿Qué no todos somos iguales como dice nuestra Constitución? ¿O acaso dice todos somos iguales excepto las domésticas? Es increíble que en pleno siglo XXI sigamos con conductas colonizadoras que nos hacen parecer menos personas y más animales.

Esto era lo incongruente con nuestra querida nueva ley reformada. No el hecho de que se buscara el estándar internacional, sino que si la definición de trabajo decente, un trabajo que respete la dignidad humana del trabajador; no discrimine; permita el acceso a la seguridad social; otorgue un salario remunerador; capacite; prevenga riesgos; respete los derechos colectivos y permita la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres trabajadores, entonces el trabajo doméstico no era un trabajador decente, -entiéndase el mordaz sarcasmo-, por la simple y sencilla razón de que no gozaban de la seguridad social.

La página oficial de la OIT dice que: "Los trabajadores domésticos realizan una serie de tareas para y en los hogares de otras personas. Entre estas labores están: cocinar, limpiar, lavar la ropa y cuidar de los niños, ancianos o las personas con discapacidad. Trabajan como jardineros, vigilantes o choferes de la familia. La mayoría son mujeres. Con frecuencia están excluidos de jure o de facto, de la protección de la legislación laboral y de la seguridad social. Esto se debe en parte a que el trabajo doméstico se lleva a cabo en los hogares e involucra, en gran medida, tareas que las mujeres tradicionalmente llevan a cabo sin recibir un salario. No obstante, ha habido un reconocimiento cada vez mayor, a nivel nacional e internacional, del valor económico y social del trabajo doméstico y de la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos. Un número de países ha puesto en práctica o está formulando medidas legales y políticas con este fin. Éstas demuestran que existen diversas maneras de regular el trabajo doméstico." Sin duda este error fue enmendado. No tuvimos que esperar 30 años para que se le hiciera justicia a la felicidad del hogar. Y todavía falta la parte de la vivienda y muchos

otros derechos mas de los cuales son despojados.

163 ***Comentario:*** Con la reforma de 2012 se incluye en el título sexto de la ley un nuevo capítulo para regular los trabajos que se realicen en las minas. A raíz de los lamentables accidentes ocurridos en la industria minera en los últimos años se buscó establecer condiciones específicas para regular este tipo de trabajos. En ese sentido se prohíbe expresamente el trabajo en tiros verticales de carbón, también llamados “pozos”, por ser donde se presentan los mayores riesgos. Se incorporan obligaciones específicas para los patrones, para que cuenten con planos, estudios y análisis apropiados, sistemas adecuados de ventilación y fortificación en todas las explotaciones subterráneas, equipo de protección personal necesario, y un sistema que permita saber con precisión los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como su ubicación. También se prohíbe el trabajo de menores de 18 años para realizar trabajos en las minas, y se propone que los trabajadores puedan negarse a prestar sus servicios cuando no cuenten con la debida capacitación o adiestramiento de acuerdo con las disposiciones que prevé el Convenio 176 de la OIT.

164 ***Comentario:*** La Constitución establece que tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. La Ley reglamentaria reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses

165 ***Comentario***: Tereso Medina Ramírez, ha sido promotor del Sindicalismo Responsable®, como la organización sindical con mayor presencia en Coahuila y en México. A través de este modelo representa a 80 mil trabajadores en Coahuila y 160 mil a nivel nacional.

El Modelo de Sindicalismo Responsable®, cual consiste en un esfuerzo coordinado entre empresa y sindicato para conjuntar programas de apoyo orientados a la productividad, competitividad, salud y seguridad de los trabajadores y sus familias.

166 ***Comentario***: El Sindicalismo Responsable® tiene presencia en veinte Estados del país, en las ramas automotriz y de autopartes en general, metal mecánica, plástico, industria de los alimentos y bebidas, del vidrio, aeronáutica, energías limpias, hidrocarburos, entre otras.

167 ***Comentario***: El principal objetivo del Sindicalismo Responsable® es el de fomentar un ambiente laboral satisfactorio para los trabajadores que impulse su desarrollo integral, incrementando la productividad y competitividad para elevar su calidad de vida, además de garantizar paz laboral en la región.

168 ***Comentario:*** Los trabajadores y los patrones, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

169 Comentario: El Modelo de Sindicalismo Responsable®, cual consiste en un esfuerzo coordinado entre empresa y sindicato para conjuntar programas de apoyo orientados a la productividad, competitividad, salud y seguridad de los trabajadores y sus familias.

170 ***Ilustración Sindicalismo Responsable®:***

171 *Comentario*: La reforma de 2012 introduce este precepto que señala que en el registro de los sindicatos se observan diversos principios, entre ellos la autonomía y la democracia sindical.

172 *Comentario*: La reforma de 2019 mantiene los principios pero especifica el de libertad y le agrega que es referente a lo sindical y sus garantías.

173 ***Comentario:*** La reforma de 2012 establece en este precepto que se haga pública para consulta de cualquier persona, la información actualizada trimestralmente de los registros de los sindicatos, que esta información esté disponible en internet en los sitios respectivos y que los registros de los sindicatos contengan, cuando menos, domicilio, número de registro, nombre del sindicato, nombre de los integrantes del comité ejecutivo, fecha de vigencia del comité ejecutivo, número de socios, y central obrera a la que pertenezcan, en su caso.

174 ***Comentario:*** Con la reforma de 2012 se le agrega el término

“naturales”.

175 *Comentario*: Con la reforma del 19 se reduce el plazo de sesenta días a 20 días, y nuevamente se le vuelve a quitar el termino de “naturales”.

176 *Comentario*: Este artículo esta dedicado a los pseudosindicatos que con una toma de nota o sin ella realizaban actos delincuenciales, amparados que la policía no intervenía cuando se trataba de un conflicto de trabajo. Ahora lo que está por verse es si las victimas de estas organizaciones deciden presentar su denuncia o prefieren por temor a abstenerse.

177 ***Comentario:*** La reforma de 2012 introduce esta fracción como requisito que deben de contener los estatutos, se salvaguarde el libre ejercicio del voto de acuerdo a la asamblea general, ya sea por votación económica directa, votación indirecta o votación directa y secreta. Es interesante que durante la discusión para la aprobación de la reforma se tenía propuesto que la elección de la directiva y el número de miembros, se hiciera ser mediante voto libre, directo y secreto además que contuviera el derecho de todos los agremiados a recibir información del manejo de los recursos, así como las sanciones aplicables a los integrantes de la directiva que no rindiesen los informes correspondientes. Esto sólo quedó como una buena intención y lo dejaron abierto los señores legisladores.

178 Comentario: Con la reforma del 19 se quita el voto indirecto para privilegiar el voto directo. Además se establecen los requisitos que deben de contener los estatutos.

179 ***Comentario:*** El artículo 373, antes de la reforma de 2012, solamente establecía que: “La directiva de los sindicatos debe rendir a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Esta obligación no es dispensable.” Con la reforma del 12 se establece claramente que la directiva de los sindicatos, sin dispensa alguna, en los términos que establezcan sus

estatutos, rinda a la asamblea cada seis meses, por lo menos, cuenta completa y detallada de la administración del patrimonio sindical. Que en esa rendición de cuentas se incluya la situación de los ingresos por cuotas sindicales que se entregue un resumen de esta información a cada uno de los trabajadores sindicalizado; además el trabajador tendrá el derecho de solicitar información a la directiva sobre la administración del patrimonio del sindicato. La reforma del 19 impone la obligación de levantar acta circunstanciada de la asamblea donde se rinda cuentas y presentarla dentro de los diez días siguientes a la autoridad registral.

180 *Comentario*: En 19 se añaden nuevas prohibiciones a los sindicatos. Esquemas de evasión de impuestos o contribuciones a través de outsourcings y simulaciones, y extorsión. Además se incluyen lo que se considera como violación a los derechos fundamentales: violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual; simular votaciones y obstaculizar los procedimientos de elección.

181 ***Comentario***: El principio de democracia sindical que es uno de los pilares de la reforma del 19 tiene pie en este artículo. El voto debe ser personal, libre, secreto. Refieren al 390 Bis y su hermano 390 Ter. Incluyen el orden público e interés social como requisitos de validez de los contratos colectivos de Trabajo.

182 *Comentario*: ¿CUÁL ES LA ORGANIZACIÓN SINDICAL MAS REPRESENTATIVA? El apoyo de los trabajadores mediante el voto personal, libre y secreto constituye una garantía para la protección de la libertad de negociación colectiva y sus legítimos intereses. La demostración de dicho apoyo CONFORME A LA LEY, es de orden público e interés social, por lo que es un requisito para la validez de los contratos colectivos de trabajo. Las autoridades, sindicatos y patrones coadyuvarán para que los procedimientos de consulta se organicen de tal forma que no se afecten las actividades laborales de los centros de trabajo.

183 *Comentario*: La constancia de representatividad como requisito para poder emplazar a huelga por firma de contrato, introducida en 2019 tiene un doble propósito: Terminar con las extorsiones de emplazamientos a huelga hechos por sindicatos sin representatividad, y como efecto mariposa terminar con los contratos colectivos de protección que dicho sea de paso, existen solo para cuidar el primer motivo.

184 ***Comentario*:** El Procedimiento Especial Colectivo se encuentra previsto en los artículos 897-A al 897-G de esta Ley.

185 CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. LAS CLÁUSULAS QUE CONTIENEN PRESTACIONES EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES, QUE EXCEDEN LAS ESTABLECIDAS EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SON DE INTERPRETACIÓN ESTRICTA.-- Conforme a los artículos 2o., 3o. y 18 de la Ley Federal del Trabajo, por regla general las normas de trabajo deben interpretarse atendiendo a las finalidades de esta rama del derecho y en caso de duda, por falta de claridad en las propias normas, debe estarse a lo más favorable para el trabajador; sin embargo, esa regla general admite excepciones, como en los casos de interpretación de cláusulas de contratos colectivos de trabajo donde se establezcan prestaciones a favor de los trabajadores en condiciones superiores a las señaladas por la ley, supuesto en el cual la disposición que amplía los derechos mínimos legales debe ser de interpretación estricta y conforme a los principios de buena fe y de equidad como criterio decisorio, como se prevé en el artículo 31 de la Ley citada.

Contradicción de tesis 32/2000-SS.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Segundo y Tercero, todos en Materias Administrativa y de Trabajo del Cuarto Circuito.- 22 de septiembre de 2000.- Cinco votos.- Ponente: José Vicente Aguinaco Alemán.- Secretario: Emmanuel G. Rosales Guerrero.

Contradicción de tesis 126/2003-SS.- Entre las sustentadas por el Cuarto Tribunal Colegiado del Octavo Circuito, el Primer Tribunal Colegiado del

Octavo Circuito y el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 23 de abril de 2004.- Cinco votos.- Ponente: Juan Díaz Romero.- Secretarios: José Luis Rafael Cano Martínez y Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Contradicción de tesis 126/2004-SS.- Entre las sustenta- das por los Tribunales Colegiados Segundo y Tercero, ambos del Vigésimo Tercer Circuito.- 25 de febrero de 2005.- Mayoría de cuatro votos.- Disidente: Juan Díaz Romero.- Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.- Secretario: Alberto Miguel Ruiz Matías.

Contradicción de tesis 186/2008-SS.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Sexto Circuito y Décimo Tercero en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 4 de marzo de 2009.- Cinco votos.- Ponente: Mariano Azuela Güitrón.- Secretaria: Oliva del Socorro Escudero Contreras.

Contradicción de tesis 57/2010.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Noveno y Décimo, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 26 de mayo de 2010.- Cinco votos.- Ponente: José Fernando Franco González Salas.- Secretaria: Sofía Verónica Ávalos Díaz.

Tesis de jurisprudencia aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del ocho de septiembre del dos mil diez.

186 ***Comentario***: El CEFECORL tiene una doble función. Fungir como entidad conciliatoria en asuntos de carácter federal de acuerdo con el artículo 527 de esta Ley y la Fracción XXXI del artículo 123 de la Constitución; y Llevar el registro de manera general de todos los Contratos Colectivos de Trabajo, reglamentos interiores de trabajo y de las organizaciones sindicales, así como todos los actos, así como todos los procesos administrativos relacionados. El CEFECORL cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios, plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. Se rige por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad,

confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad.

187 ***Comentario***: Este artículo señala el procedimiento para solicitar al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral la constancia de representatividad, sin la cual el sindicato no podrá emplazar la huelga por firma de contrato en términos del artículo 450 Fracción II, de la LFT. En ese sentido al necesitar el sindicato demostrar que cuenta con el 30% de los trabajadores al servicio de la fuente trabajo se acaban las extorsiones de seudosindicatos que pretendían cerrar la fuente de labores si no se llegaba sus requerimientos. Todo esto sin haber demostrado tener la representatividad de los trabajadores. Como efecto dominó también dejan de guardar sentido los contratos colectivos de trabajo de "protección" que solo existían precisamente para evitar que cualquier sindicato pudiera emplazar a huelga la empresa y por ende ocasionarle un perjuicio económico muy grande.

188 ***Comentario:*** Este artículo marca el procedimiento para registrar un contrato colectivo de trabajo inicial o bien un convenio de revisión del mismo contrato colectivo de trabajo, y se hace ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y sí se requiere para aprobarlo el 50% más 1, es decir la mayoría de los. Contrario a lo bueno que parece su artículo gemelo el 390 bis, este artículo parece retroceder en el aspecto de democracia pues someter a aprobación de los trabajadores todos los convenios de revisión puede ser peligroso en la práctica, pues se correría el riesgo de qué convenios debidamente aprobados por la comisión de trabajadores formalmente designados para negociar el contrato colectivo trabajo dieran vuelta atrás después de someterse a la mayoría.

189 ***Comentario:*** Para el registro de un convenio de revisión, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral verificará que su contenido sea aprobado por la mayoría de los trabajadores cubiertos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto, individual y directo, bajo un

procedimiento de consulta específico. En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días naturales antes: Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años; del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; o del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Sin perjuicio de lo que establece el Artículo 399, los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días naturales antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

El convenio de revisión o de modificación del contrato colectivo de trabajo deberá celebrarse ante la Autoridad Registral, el Tribunal o el Centro de Conciliación competente según corresponda. Una vez aprobado por la autoridad, surtirá efectos legales.

Para los efectos de la actualización del expediente de registro del contrato colectivo y de su legal publicidad, el Centro de Conciliación competente o el Tribunal, bajo su más estricta responsabilidad y dentro del término de los tres días siguientes, hará llegar copia autorizada del convenio a la

Autoridad Registral.

Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

Cada dos años, en la revisión contractual que corresponda conforme a lo dispuesto en el artículo 399, el convenio de revisión del contrato colectivo deberá someterse a la aprobación de la mayoría de los trabajadores regidos por el mismo a través del voto personal, libre y secreto, conforme al procedimiento de consulta contemplado en el artículo 390 Ter de la presente Ley.

Las referidas revisiones contractuales deberán depositarse ante el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, el cual podrá verificar que el contenido del contrato colectivo de trabajo se haya hecho del conocimiento de los trabajadores.

190 ***Comentario:*** Con la reforma de 2012 se hace pública la información de los contratos colectivos de trabajo depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

191 CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO. EL ARTÍCULO 391 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE REGULA SU PUBLICIDAD, NO VULNERA LOS ARTÍCULOS 6o., 16, SEGUNDO PÁRRAFO, Y 123, APARTADO A, FRACCIÓN XVI, CONSTITUCIONALES (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).- El precepto legal referido obliga a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de sus competencias, a hacer pública la información de los contratos colectivos de trabajo; poner a disposición en sus sitios de Internet sus versiones públicas; y expedir las copias que se soliciten en términos del artículo 8o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de lo dispuesto por la Ley Federal de Transparencia y Acceso a

la Información Pública Gubernamental y de las leyes locales relativas. Ahora, dicho artículo 391 Bis no vulnera las disposiciones constitucionales citadas que contienen normas de protección de los datos personales, aplicables a la información de los sindicatos, en las cuales no se establece la prohibición absoluta de publicar los contratos colectivos; por el contrario, su publicidad facilita la acción de los trabajadores en defensa y protección de sus derechos estipulados en tales documentos. Además, no se advierte que se alcance el mismo grado de transparencia con alguna otra medida ni está demostrado que se cause una afectación desproporcional que impida al sindicato realizar con eficacia sus funciones en defensa de sus agremiados. Incluso, tales medidas de publicidad no obligan ni autorizan a la autoridad laboral a divulgar o expedir copias de documentos sin la debida protección o exclusión de los datos personales o de información reservada por ley.

Segunda sala: Amparo en revisión 144/2014.- Sindicato de Trabajadores de Arrendamiento, Reparación y Venta de Maquinaria Industrial, Establecimientos y Oficinas Comerciales del Estado de Jalisco.- 18 de junio de 2014.- Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales; votó con salvedad Margarita Beatriz Luna Ramos.- Ponente: José Fernando Franco González Salas.- Secretario: Héctor Orduña *Sosa.*

Jurisprudencia: Época: Décima Época. Registro: 2007572. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación*. Publicación: viernes 03 de octubre de 2014 09:30 h. Materia(s): (Constitucional). Tesis: 2a. CII/2014 (10a.)

Esta tesis se publicó el viernes 03 de octubre de 2014 a las 09:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación

192 ***Comentario:*** La cláusula de exclusión por separación fue considerada inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) hace muchos años. La jurisprudencia por ella emitida puso fin a una discusión añeja entre juristas. Lo que se olvidó modificar fue la ley y en especial el

artículo 395 que establecía que en el contrato colectivo podría pactarse que el patrón admitiera exclusivamente como trabajadores a quienes fueran miembros del sindicato contratante. También establecía en este artículo que en esta cláusula y cualesquiera otras que establecieran privilegios en su favor, no podrían aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formaran parte del sindicato y que ya prestaran sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicitara la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en él de la cláusula de exclusión. Así como que el patrón separaría del trabajo a los miembros que renunciaren o fueran expulsados del sindicato contratante. Al derogarse este artículo no sólo se termina con la cláusula de exclusión por separación, sino también la cláusula de exclusió***n*** por admisión.

193 ***Comentario:*** LA EXCLUSIÓN REVISTE DOS TIPOS: La admisión y la separación. La primera se dejó intacta. Tal y como si nunca se hubiera firmado un Convenio 98 de la OIT que prohíbe discriminar a los trabajadores que se contraten por su filiación sindical. La segunda, impide el despido por la misma razón. Este tipo de clausula de exclusión de explica en el cometario anterior, por lo tanto consideramos que este artículo es inconvencional, por contravenir lo expuesto por tal convenio.

194 ***Comentario:*** Primeramente cabe explicar lo que es un contrato-ley. Contrato-ley es un contrato colectivo de trabajo obligatorio en una determinada rama industrial, ya sea federal o local. En México existen únicamente en las ramas hulera, azucarera, radio y televisión y textil. Dentro de la rama textil encontramos cuatro contratos-ley distintos que son Seda, Pasamanería, Lana y Géneros de Punto. La LFT define al contrato-ley como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en un rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. La

intención de los contratos ley es que existan condiciones de igualdad para toda la industria situación que hoy ha perdido su razón de ser.

195 ***Comentario:*** En la exposición de motivos de nuestra Ley Federal del Trabajo se expresó lo siguiente:

"Los contratos Colectivos y los contratos ley persiguen como una de sus finalidades la estabilidad de las condiciones de trabajo durante periodos determinados. Pero pueden sobrevenir circunstancias imprevistas que hagan imposible la aplicación estricta de las condiciones pactadas. El artículo 426 otorga a los trabajadores y patrones el derecho de solicitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a través de los conflictos de naturaleza económica, la modificación de las condiciones de trabajo.

Esta solución tiene por objeto permitir a los trabajadores y a los patrones, en los casos determinados en la ley, que están contenidas en las fracciones I y II del artículo 426, obtener de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo. Se trata de una acción que puede ejercitarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que es indepe***nd***iente de la posibilidad de que los trabajadores y patrones celebren convenios, sobre los mismos temas, los cuales, según ya se explicó en un párrafo anterior, serán válidos a condición a que no lesionen derechos de los trabajadores."

Es decir, la posibilidad de reducir los contratos colectivos o ley es posible, cuando existan circunstancias económicas que justifiquen tal reducción, o exista un desequilibrio entre el capital y el trabajo. El mejor instrumento para llevar a cabo esta acción es la vía conciliatoria y para evitar lesionar derechos de trabajadores, las prestaciones negociadas deberán ser liquidadas conforme a la ley.

196 ***Comentario:*** Con la reforma de 2012 se hace pública la información de los reglamentos internos de trabajo depositados ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje de manera preferente. En la reforma de 201se

retira la palabra preferente para darle carácter obligatorio.

197 ***Comentario:*** En 2012 se pretendió contar con más y mejores mecanismos que permitan a la autoridad laboral responder de manera eficaz y oportuna ante situaciones de contingencias sanitarias. Las medidas propuestas consistieron en dotar a la autoridad de herramientas para que pueda reaccionar con mayor contundencia y eficacia ante las emergencias; fortalecer la coordinación institucional para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, prohibir la utilización del trabajo de menores y mujeres en estado de gestación o lactancia, durante las contingencias sanitarias, fomentar la cultura de la prevención y definir las consecuencias jurídicas que una situación de este tipo puede generar en las relaciones de trabajo. Hace unos años fuimos sorprendidos por el virus de la influenza, un fenómeno que desde la peste amarilla no habíamos vivido (nótese aquí el sarcasmo). Esta situación tomó por sorpresa a muchos, incluidos altos funcionarios que se contradecían. Unos decían que los salarios deberían pagarlos los patrones durante el periodo de contingencia, otros que como cualquier suspensión no había obligación de pago. Los menos invocaban actos de generosidad por parte de los patrones. En realidad fue algo nuevo que no estaba contemplado por nuestras leyes. La propuesta busca el equilibrio para todos los sectores imponiendo al patrón de la obligación de pagar a sus trabajadores el salario mínimo durante la suspensión sin que pueda exceder de un mes. De esta manera ninguno de los dos sectores queda en estado de indefensión.

198 ***Comentario***: Hoy en México las relaciones están pasando por un momento donde se requiere solidaridad y entendimiento. Vivimos el punto álgido de la pandemia del coronavirus. Contra todo pronóstico el país esta intentando sobrevivir de la fuerte crisis económica que conlleva quedarte en casa, cerrar empresas, perder empleos. Por un lado tenemos un gobierno que decidió no declarar una contingencia sanitaria, en un afán de proteger a los trabajadores y no pagarles una indemnización de un salario mínimo. La solución que dio fue declarar la suspensión de actividades por emergencia

sanitaria por causa de fuerza mayor. Semántica tal vez, pero esto hizo que los patrones cuando menos pagaran un salario integro, hasta por un mes. Lo malo es que esta emergencia duró mas de un mes. Los empresarios buscaron mecanismos para sobrevivir, los patriotas pagaron los salarios, los que no, llegaron a arreglos con sus trabajadores e hicieron esfuerzos. Muchos mexicanos murieron en el camino, trabajadores, empresarios, al fin de cuentas personas. Empresas también murieron y el tiempo dirá como nos recuperaremos de este golpe. El gobierno distinguió a las empresas: Las esenciales, que debieron seguir trabajando y para los que no había menoscabo, y las no esenciales, que prohibió su continuación, pero sin despidos, sin reducción de sueldos. Algo completamente difícil para las empresas que tampoco reciben ganancias, que no tienen entradas. Hubo rebeldías de empresarios, e inspecciones del trabajo. Estas últimas empresas, en un desesperado grito de supervivencia son las que hicieron pactos para permanecer. Valdría la pena legislar al respecto. Pero también valdría la pena cumplir con lo ya establecido por la ley.

199 ***Comentario:*** La reforma ha propuesto que se pague a los trabajadores hasta por un mes un salario mínimo mensual durante el periodo de la contingencia sanitaria. No resuelve un conflicto si éste continúa después de un mes. Ver comentario anterior.

200 ***Comentario:*** La huelga se encuentra regulada en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Además se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

201 ***Comentario:*** En México todos los trabajadores tienen derecho de huelga. La legislación mexicana hace dos distingos importantes. Los trabajadores generales y los burócratas. Ambos con derecho de huelga. Dentro de los trabajadores generales también se encuentran los trabajos especiales y en ellos vemos a los trabajadores de confianza, los de los buques, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarriles, autotransportes, agentes de

comercio y semejantes, deportistas profesionales, actores, músicos, a domicilio, del hogar, de las minas, hoteles, restaurantes, bares, industria familiar, médicos y trabajadores de las universidades autónomas. Por el contrario, no existe el concepto de trabajador autónomo ni en negro ni auto emprendedores. Si se es trabajador, es decir si existe un trabajo personal subordinado, goza de este derecho que la constitución consagra

202 ***Comentario:*** La titularidad del derecho de Huelga lo tienen las coaliciones, entendidas estas como una unión temporal de trabajadores para la defensa de sus intereses. Para los efectos de la ley los sindicatos son coaliciones permanentes, valga la propia contradicción que se hace

203 ***Comentario:*** La Ley define a la huelga como la suspensión temporal de trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Es decir, es la concepción tradicional en su mas primitivo aspecto. Podemos argumentar que ligeros desaciertos y contradicciones se vislumbran en estas concepciones. Para empezar, **todas** las suspensiones son temporales. Definir la huelga como suspensión temporal es un pleonasmo, pues si no fuera así, con este carácter de temporal sería una extinción o una terminación. El otro problema conceptual es que la ley define a las coaliciones como el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, y el mismo ordenamiento sugiere que los sindicatos son coaliciones permanentes.

En una simple formula tendríamos que:

Sindicato= Asociación de Trabajadores o Patrones constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses. **Y además en una coalición permanente.**

Coalición= Acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones o de trabajadores para la defensa de sus intereses.

Por lo tanto (entiéndase el sarcasmo):

Sindicato en caso de huelga = Acuerdo **temporal y permanente** para

ejercitar este derecho.

El que se perdió que me encuentre y el que no que nos lleve. Un simple comentario de que una es temporal y la otra es también temporal, pero de manera permanente.

204 ***Comentario:*** El poema, el chiste y los tres supuestos. Este precepto señala siete objetos por los cuales se puede dar una huelga. Nosotros consideramos que en realidad son tres. La fracción I de este artículo es sin duda uno de los mas bellos artículos que la propia constitución establece. Una constitución que goza de ser la primera en el mundo en su especie. Fue la que le abrió la puerta al Derecho Constitucional del Trabajo. La fracción VI de este precepto es sin duda una broma, simplemente por el hecho de que es improbable que los trabajadores de una empresa vayan a huelga en apoyo de otra, sin beneficio alguno, pues legalmente no se contempla el pago de salarios vencidos para los trabajadores huelguistas solidarios. Las cinco fracciones que quedan pueden resumirse en tres: Firma, Revisión y Violaciones al Contrato Colectivo de Trabajo o al Contrato Ley.

205 ***Comentario***: Entre siete fracciones que contempla dicho precepto legal se encuentra el de la revisión de los salarios y la revisión del clausulado del contrato colectivo. En ese tenor la ley establece que los salarios deberán revisarse cada año, --y cuando hablamos de revisarse-- significa que dichos salarios deberán incrementarse y no qué reducirse. Tal vez por haber vivido en las generaciones de las devaluaciones, ha sido increíble fantasioso y casi imposible creer que las condiciones laborales de los trabajadores al servicio de una fuente de trabajo se reduzcan en vez de incrementarse. Sólo que en el año de 1996 se establece jurisprudencialmente la posibilidad de negociar de manera colectiva hacia arriba y hacia abajo, es decir de acuerdo a las condiciones económicas del país, de la propia industria y específicamente de la fuente de trabajo donde se prestan los servicios y que la letra dice:

206 CONTRATO COLECTIVO. EN

SU REVISIÓN SE PUEDEN REDUCIR LAS PRESTACIONES PACTADAS POR LAS PARTES, SIEMPRE Y CUANDO SE RESPETEN LOS DERECHOS MÍNIMOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES DEL TRABAJADOR.

De conformidad con el artículo **123, apartado "A", fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, serán nulas las estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado en favor del obrero en las leyes de protección de auxilio a los trabajadores. A su vez, el artículo **394 de la Ley Federal del Trabajo** establece que ningún contrato colectivo podrá pactarse en condiciones menos favorables a las existentes en los contratos vigentes en la empresa o establecimiento. De la interpretación sistemática de ambos preceptos, se infiere que la nulidad a que se refiere el precepto constitucional sobrevendrá cuando el derecho al que se renuncie esté previsto en la legislación, mas no en un contrato; ello se afirma porque de la lectura del precepto legal de que se trata, se advierte que se refiere a cuando por primera vez se va a firmar un contrato colectivo, pues el empleo en dicho numeral de la palabra «contratos», así en plural, implica que se refiere a los contratos de trabajo individuales que existen en la empresa o establecimientos, antes de que por primera vez se firme un contrato colectivo, dado que en un centro de trabajo no puede existir más de uno de los mencionados contratos colectivos, según se desprende del contenido del artículo **388** del mismo ordenamiento legal; de ahí que válidamente se puedan reducir prestaciones en la revisión de la contratación colectiva, siempre y cuando sean éstas de carácter contractual o extralegal; estimar lo contrario, podría implicar la ruptura del equilibrio de los factores de la producción (capital y trabajo) y en algunos casos, la desaparición misma de la fuente laboral.

Contradicción de tesis 21/95. Entre las sustentadas por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito. 29 de marzo de 1996. Unanimidad de cuatro votos. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano. Ponente:

Genaro David Góngora Pimentel. Secretaria: Martha Leonor Bautista de la Luz.

Tesis de jurisprudencia 40/96. Aprobada por la Segunda Sala de este alto tribunal, en sesión pública de veintinueve de marzo de mil novecientos noventa y seis, por unanimidad de cuatro votos de los Ministros: Juan Díaz Romero, Mariano Azuela Güitrón, Guillermo I. Ortiz Mayagoitia y presidente Genaro David Góngora Pimentel. Ausente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

207 EMPLAZAMIENTO A HUELGA. CUANDO SU ÚNICA FINALIDAD ES LA FIRMA DE UN CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SE DEMUESTRA LA EXISTENCIA DE UNO DIVERSO DEBIDAMENTE DEPOSITADO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, ELLO DA LUGAR A CONCLUIR EL TRÁMITE RESPECTIVO, CON INDEPENDENCIA DE QUE LA AUTORIDAD ANTE LA QUE SE DEPOSITÓ SEA LOCAL O FEDERAL.- El artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo dispone que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando, entre otros supuestos, se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo de trabajo, no obstante existir uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Por su parte, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió la jurisprudencia 2a./J. 80/98, publicada en el *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Novena Época, Tomo VIII, octubre de 1998, página 409, de rubro: “HUELGA. DEBE DARSE POR CONCLUIDO EL PROCEDIMIENTO RELATIVO, EN CUALQUIER ETAPA EN QUE SE ENCUENTRE, CUANDO SE ACREDITE LA CELEBRACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO POR EL PATRÓN, SI ÉSTA ES LA ÚNICA FINALIDAD DE LA SUSPENSIÓN DE LABORES.”, en la cual estableció que aun cuando el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo consagra la obligación de verificar los requisitos de procedibilidad respectivos, previo a la admisión de la solicitud de emplazamiento a huelga, entre los que se encuentra el

cerciorarse de la inexistencia de algún contrato colectivo celebrado por el patrón y que esté depositado en dicho órgano jurisdiccional, cuando el motivo de la huelga consista en el otorgamiento y firma del referido pacto, la autoridad laboral debe dar por concluido el procedimiento de que se trata, sin importar la etapa en que se halle, en los casos en que se acredite la existencia de un diverso contrato depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje; en tanto la razón jurídica de esa decisión radica en que si conforme al artículo 451, fracción I, del aludido ordenamiento, para suspender las labores se requiere que la huelga tenga por objeto alguno de los descritos en el diverso numeral 450, como lo es obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo, la demostración de su existencia provocaría que el motivo del emplazamiento quedara sin materia, incumpliéndose así con uno de los requisitos de procedencia para efectuar el paro. En ese tenor, si el emplazamiento a huelga tiene como única finalidad la obtención de la firma del Contrato Colectivo de Trabajo, la existencia de uno diverso, debidamente depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, da lugar a concluir el trámite respectivo, con independencia de que la autoridad ante la que se depositó sea local o federal, en virtud de que al encontrarse satisfecho el objeto de la suspensión de labores (la obtención del contrato colectivo de trabajo), se incumple con uno de los requisitos de procedencia para el paro de labores, en términos del invocado artículo 450.

Décimo Tercer Tribunal Colegiado en materia de trabajo del Primer Circuito. Amparo en revisión 4/2012.- Sindicato de Trabajadores y Constructores, de Servicios, Obras Hidroelectromecánicas, Montaje Industrial y Transporte, Similares de la República Mexicana. 29 de marzo de 2012.- Unanimidad de votos.- Ponente: Verónica Beatriz González Ramírez, secretaria de tribunal autorizada por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada.- Secretaria: Gaby Sosa Escudero.

No. Registro: 2,000,980, Tesis aislada, Materia(s): Laboral, Décima Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: *Semanario Judicial*

de la Federación y su *Gaceta,* Tomo: Libro IX, Junio de 2012, Tesis: I.13o.T.35 L (10a.), Página: 869

208 ***Comentario:*** El ar***tí***culo 459 de la LFT, permite que el patrón oponga como causa de inexistencia la falta de mayoría, y para comprobarlo ofrezca el recuento de votos de los trabajadores. Lamentablemente este recuento sólo puede ofrecerse una vez estallada la huelga. Creemos que el recuento debe de instrumentarse previo al estallamiento de la huelga, lo que dejamos claro para una reforma posterior.

209 ***Comentario:*** Casi cuarenta años después le cambiamos el precepto 460 (que fue derogado en 1980) por el 930 que es el artículo que quedó en su lugar.

210 ***Comentario:*** Lo mismo con respecto del 452 al 920 que mencionamos en el comentario anterior.

211 ***Comentario:*** Ver comentario anterior.

212 ***Comentario:*** Esta sanción deja de tener efecto al momento en que el patrón cumple con su obligación de inscribir al trabajador al IMSS, pues el artículo 53 de la LSS señala que el patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de trabajo, quedará relevado en los términos que señala la propia ley del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por esta clase de riesgos establece la LFT. Luego entonces, la sanción se aplica al patrón cuyo trabajador haya sufrido un riesgo de trabajo ante la omisión de inscribirlo al Seguro Social. Con la reforma se incrementa la sanción de dos años (setecientos treinta días) de salarios a cinco mil días, poco más de 13 años de salarios, lo que consideramos muy elevado.

213 ***Comentario:*** El artículo 513 de la ley señaló por mas de 42 años, 161

enfermedades de trabajo. Hoy en día hay enfermedades que no se contemplan en esa tabla, y también hay enfermedades que sí se contemplan pero que ya fueron superadas por la ciencia médica. El artículo 514 del mismo ordenamiento contiene una tabla de valuación de incapacidades permanentes. Esta propuesta permitirá la actualización continua de estas dos tablas.

214 ***Comentario:*** El artículo derogado establecía que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) organizaría un Instituto del Trabajo, para la preparación y elevación del nivel cultural del personal técnico y administrativo, lo que quedó superado con la incorporación del Servicio Profesional de Carrera.

215 ***Comentario:*** Esto pone fin a los denominados dedazos o a que el Ejecutivo en turno nombre servidores sin experiencia alguna en el área del derecho del trabajo. Creemos que con la capacitación debe venir una mejor remuneración, lo que también ayudará a disminuir el grado de corrupciones. La reforma del 19 le da esta facultad al poder judicial.

216 ***Comentario:*** En el 12 Se incluye la parte de servicios para abarcar banca y crédito en relación con la fracción 22 del artículo 526.

217 ***Comentario:*** La reforma de 2012 buscó ampliar la competencia de las autoridades federales, mediante una nueva interpretación y alcance del concepto de “concesión federal”, de manera que bajo dicha figura se incluyan las actividades que realizan las empresas bajo permiso o autorización federal. De esta manera 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 gobier***no*** federal.

218 ***Comentario:*** Los patrones no asistían a las citas de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, porque no había fundamento legal para imponer sanciones. Los trabajadores se aburrían, ya no regresaban a atender su asunto y los procuradores debían enfrentar un proceso con la ausencia del trabajador. Con la reforma del 12 estos problemas quedaron subsanados con la adición del artículo 530 bis. Sin embargo a partir de 2019 de deroga este artículo pues la función conciliatoria se le confiere a los Centros de Conciliación, o al Centro Federal de Conciliación y Registro Federal.

219 ***Comentario:*** Con la reforma de 2012 se fortalecen las facultades y objetivos del SNE a fin de que pueda 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. Además, establece un régimen de certificación laboral, conforme al cual es posible acreditar conocimientos, habilidades o destrezas, que requiere un individuo para la ejecución de una actividad productiva, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos, con el propósito de facilitar a los trabajadores el que puedan demostrar que cuentan con las habilidades necesarias para desempeñar determinadas actividades, a pesar de que carezcan de la formación escolar correspondiente,

Los artículos 538 al 539 ponen brújula al SNE al atribuirle como objetivos el estudiar y promover la operación de políticas públicas que apoyen la generación de empleos; la promoción y diseño mecanismos para el seguimiento a la colocación de los trabajadores; la organización, promoción y supervisión de políticas, estrategias y programas dirigidos a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; la vinculación la formación laboral y profesional con la demanda del sector productivo; y la coordinación del régimen de normalización y certificación de competencia laboral. La reforma del 19 adapta la denominación de Ciudad de México para sustituir al Distrito Federal.

220 *Comentario*: La reforma del 19 le agrega el deber y atribución a los inspectores de auxiliar a los Centros de Conciliación.

221 *Comentario***:** La reforma del 12 buscó fortalecer las medidas para proteger la seguridad e higiene en los centros de trabajo. Otorgó a las autoridades la facultad de ordenar la clausura inmediata de los centros de trabajo, en casos de peligro inminente para la vida, la salud o la integridad de las personas. En tal virtud, la reforma prevé la adopción de las medidas de aplicación inmediata, que incluyen la restricción de acceso o la limitación de la operación total o parcial en las áreas de riesgo detectadas, hasta en tanto el patrón cumpla con las medidas de seguridad pertinentes.

222 **ÓRDENES DE VISITA DE INSPECCIÓN EXTRAORDINARIA EN MATERIAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO, VERIFICACIÓN DE CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO O VERIFICACIÓN DE CONDICIONES GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE. ES INNECESARIO QUE INDIQUEN EL DÍA, MES Y AÑO DE SU CONCLUSIÓN**.- La orden de inspección extraordinaria emitida en materia de capacitación y adiestramiento, "por posibles violaciones a la legislación laboral", así como la de verificación de las condiciones generales de trabajo o la de verificación de condiciones generales de seguridad e higiene, requiere de una motivación y justificación, que no afecte la seguridad jurídica del patrón y de las personas que se encuentren en el lugar respectivo; sin embargo, no merece el mismo grado de precisión de su objeto que el necesario para la validez de una orden de visita domiciliaria en materia fiscal porque, por regla general, un acto de autoridad de índole laboral se funda en un interés público, sustentado en la obligación constitucional a cargo de la autoridad de salvaguardar de manera permanente los derechos fundamentales a la integridad física y la salud de los trabajadores (fracciones XIV y XV del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos) en su centro laboral. En consecuencia, es innecesario

que en las órdenes de visita de inspección aludidas se indiquen el día, mes y año de su conclusión, ya que sólo debe precisarse su fecha de emisión, así como el elemento fundamental del objeto y alcance de la inspección, pues con tales requisitos, el patrón puede conocer con certeza las obligaciones a su cargo que serán objeto de revisión, es decir, cuál es el límite otorgado a los verificadores para practicar la diligencia, al indicar la documentación que se debe solicitarse y su lapso; lo cual cumple con el derecho fundamental a la seguridad jurídica previsto en el artículo 16 constitucional.

Pleno en Materia Administrativa del Cuarto Circuito. Contradicción de tesis 5/2013.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Segundo y Tercero, todos en Materia Administrativa del Cuarto Circuito.- 28 de octubre de 2014.- Mayoría de dos votos de los Magistrados Jorge Meza Pérez y Luis Alfonso Hernández Núñez.- Disidente: Sergio Javier Coss Ramos.- Ponente: Jorge Meza Pérez.- Secretaria: María de la Luz Garza Ríos.

Tesis y/o criterios contendientes:

El sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Cuarto Circuito, al resolver la revisión fiscal 238/2012, el sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Cuarto Circuito, al resolver la revisión fiscal 173/2010, y el diverso sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Cuarto Circuito, al resolver el amparo directo 81/2013.

Jurisprudencia Época: Décima Época. Registro: 2008189. Instancia: Plenos de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 09 de enero de 2015 09:30 h. Materia(s): (Constitucional).Tesis: PC.IV.A. J/7 A (10a.)

Esta tesis se publicó el viernes 09 de enero de 2015 a las 09:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 12 de enero de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General P***le***nario 19/2013.

223 ***Comentario***: Los CECO´s fungen como entidades conciliatorias en asuntos de carácter local, en las Entidades Federativas y en la Ciudad de México. Al contrario del CEFECORL, están desprovistos de la función registral, la cual éste último tiene el monopolio.

224 ***Comentario:*** La reforma de 2012 elimina las Juntas Federales y Locales de Conciliación, que prácticamente no existían. Poca relevancia tenían las Juntas de Conciliación. Las Federales fueron abrogadas desde la década de los años ochenta, y las Locales ya eran una especie en peligro de extinción.

225 ***Comentario:*** Ver comentario anterior.

226 ***Comentario***: El procedimiento de Conciliación Prejudicial es obligatoria tanto para trabajadores como patrones. Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de discriminación, beneficiarios por muerte; seguridad social por riesgos de trabajo, maternidad, enfermedades, invalidez, vida, guarderías y prestaciones en especie y accidentes de trabajo, derechos fundamentales y libertades públicas, de carácter laboral, la libertad de asociación, la trata laboral, y el trabajo infantil, la disputa de la titularidad de contratos colectivos o contratos ley, y la impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación. Con excepción de los últimos dos se debe acreditar la existencia de indicios que generen al tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de que se están vulnerando alguno de estos derechos

227

228

PRINCIPIOS PROCESALES.

2012	2019
• Público • Gratuito • Inmediato • Predominantemente oral • Conciliatorio • Economía procesal • Concentración • Sencillez del proceso • A instancia de parte	• Público • Gratuito • Inmediatez • Predominantemente oral • Conciliatorio • Economía procesal • Concentración • Sencillez del proceso • Inmediación • Continuidad • Celeridad • Veracidad

229 *Comentario*: En 2019 se agregan los principios de inmediación, continuidad, celeridad y veracidad.

230 **REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI SE**

CONCEDE EL AMPARO POR LA ILEGAL RECEPCIÓN O DESAHOGO DE UNA PRUEBA, O POR LA INVALIDEZ DE ALGUNA CONSTANCIA O ACUERDO DICTADO EN ALGUNA DE LAS ETAPAS DE LA AUDIENCIA TRIFÁSICA, LA JUNTA DEBE SUBSANAR LOS ASPECTOS AFECTADOS DE ILEGALIDAD Y PROVEER LO CONDUCENTE RESPECTO A LAS ACTUACIONES AFECTADAS EN VÍA DE CONSECUENCIA, PERO CONSERVANDO EL PROCESO SUSTANCIADO DONDE NO SE VIOLARON DERECHOS.- El primer párrafo del artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, establece los principios del proceso laboral, entre ellos, el de economía, concentración y sencillez. En este sentido, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben buscar una mejor y más rápida administración de justicia en cuestiones procesales y de fondo para la solución del conflicto, con el fin de centralizar las cuestiones litigiosas, para evitar dilaciones procesales y contribuir a la expeditez de las resoluciones, en concordancia con el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que garantiza la resolución pronta y expedita de los juicios. Así, cuando la concesión del amparo es por la ilegal recepción y desahogo de pruebas dentro del procedimiento laboral, o por la invalidez de alguna constancia o acuerdo dictado en alguna de las etapas de la audiencia trifásica,

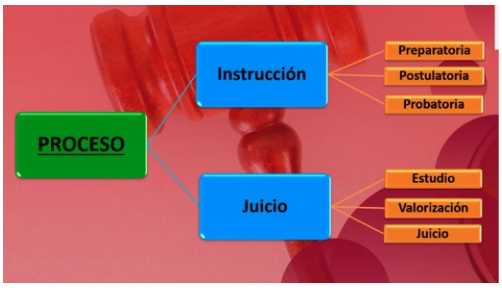
Jurisprudencia: Materia(s): Común, Laboral. Décima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*. Tomo: Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 1. Tesis: XVIII.4o. J/2 (10a.) Página: 912

231 ***Comentario:*** Creemos que el proceso laboral ha fracasado debido al cúmulo de trabajo que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Los juicios duran años. Esto no va a solucionarse con la sola creación de Tribunales Laborales. Proponemos para otra reforma, un proceso electrónico alterno, por medio del cual las partes puedan interponer acciones, oponer excepciones, y ofrecer pruebas, al cual las partes puedan

someterse libremente como una alternativa al procedimiento común, y que les garantice después de una audiencia única celebrada vía remota una resolución inmediata.

232

233



234 ***Comentario:*** El iuslaboralista litigante tendrá la misión de ejecutar fielmente un mandato en el marco del derecho, así como la obligación de defender los derechos y libertades de su cliente, pero con deberes hacia sí mismo, hacia la parte que representa, hacia las autoridades del trabajo, a su profesión de abogado, hacia su contraparte, a la sociedad y a las reglas y leyes por ella impuestas. Además, deberá buscar y encontrar la prevalencia de la justicia. Y más allá, la prevalencia de la justicia social, la equidad y el

equilibrio. No importa si se defiende a un trabajador, a un patrón o a su sindicato, el abogado laboral litigante deberá buscar la permanencia y viabilidad de la fuente de labores.

235 **PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. AUTORIZACIÓN PARA EJERCER COMO PASANTE LA PROFESIÓN DE LICENCIADO EN DERECHO**.—De conformidad con el artículo 692, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, que no tengan cédula profesional de abogado o de licenciado en derecho, deben acreditar estar autorizados para ejercer dicha profesión con carta de pasante vigente, expedida por la autoridad competente, pues la intención del legislador fue profesionalizar a los representantes de las partes que intervienen en el juicio, a fin de reducir el riesgo de que sean deficientemente representadas. Por otra parte, el artículo 5o., párrafo segundo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reconoce el derecho de toda persona para ejercer la profesión que le acomode y establece que las leyes de los Estados determinarán qué profesiones necesitan título para su ejercicio, los requisitos para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Así, de acuerdo con las legislaciones que rigen el ejercicio de las profesiones en el Distrito Federal y en el Estado de Nuevo León, la constancia expedida por la universidad respectiva, donde se informa que quien comparece al juicio laboral en representación de la parte demandada “ha concluido el plan de estudios correlativo a la licenciatura en derecho”, “ha cursado y aprobado todas las materias correspondientes a la carrera de licenciado en derecho” o contenga alguna expresión similar, no es documento idóneo para acreditar ser pasante autorizado para ejercer la profesión de abogado o de licenciado en derecho, pues no constituye la carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente a que se refiere el artículo legal citado, debido a que no la expidió la autoridad competente encargada de supervisar el ejercicio profesional de la carrera de licenciado en derecho que, en el caso, es la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública y el Departamento de Profesiones, dependiente de la Secretaría de Educación

y Cultura del Estado de Nuevo León.

Contradicción de tesis 90/2015. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero del Cuarto Circuito y Noveno del Primer Circuito, ambos en Materia de Trabajo. 6 de mayo de 2015. Cinco votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Juan N. Silva Meza, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán. Ponente: Eduardo Medina Mora I. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Tesis y criterio contendientes:

Tesis I.9o.T.23 L (10a.), de rubro: “PERSONALIDAD EN EL JUICIO LABORAL. QUIENES COMPARECEN POR LAS PARTES DEBEN ACREDITAR EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE LICENCIADO EN DERECHO CON LA EXHIBICIÓN DE LA CÉDULA PROFESIONAL O CARTA DE PASANTE EXPEDIDA POR LA AUTORIDAD COMPETENTE (LEGISLACIÓN VIGENTE PARTIR DEL 1O. DE DICIEMBRE DE 2012).”, aprobada por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XXVI, Tomo 2, noviembre 2013, página 1377, y el sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, al resolver el amparo directo 498/2014.

Tesis de jurisprudencia 73/2015 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinte de mayo de dos mil quince.

Jurisprudencia: Época: Décima Época. Registro: 200936. Instancia: Segunda Sala.

Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 12 de junio de 2015 09:30 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: 2a./J. 73/2015 (10a.)

Esta tesis se publicó el viernes 12 de junio de 2015 a las 09:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación

obligatoria a partir del lunes 15 de junio de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Comentario: Aplaudimos este golpe al coyotaje que ha proliferado debido que no se exigía cédula profesional para litigar en materia de trabajo con el pretexto de que los trabajadores carecen de los recursos suficientes para pagar a un abogado. En este sentido, además de establecerse un servicio profesional de carrera para el personal de las Juntas Federales de Conciliación, también se impone la obligación a estos funcionarios, representantes sindicales, procuradores de la defensa de trabajo y litigantes de contar con cédula profesional que los acredite como licenciados ***e***n derecho.

236 ***Comentario:*** En 2012 se cambia la expresión “Las Juntas” por “La Junta”, refiriéndose a la Federal de Conciliación y Arbitraje, que con la Reforma de 2019 cambia a Tribunales, ya sea de las entidades federativas o tribunales federales.

237 CONFLICTO COMPETENCIAL EN MATERIA LABORAL. SÓLO PUEDE EXISTIR UNA VEZ QUE SE HA CITADO A LAS PARTES E INTEGRADO LA LITIS (INTERPRETACIÓN DE LOS ARTÍCULOS 701 Y 704 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).- De la interpretación armonizada de los artículos 701 y 704 de la Ley Federal del Trabajo, se concluye que la declaratoria oficiosa y a petición de parte respecto de la competencia para conocer de un asunto puede hacerse en cualquier estado procesal hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas; sin embargo, dicha declaratoria que ha de dar lugar a que se genere un conflicto entre dos órganos jurisdiccionales que compitan para conocer y resolver de un asunto, que debe dirimir la Suprema Corte de Justicia de la Nación o, en su caso, un Tribunal Colegiado de Circuito, en virtud de la competencia delegada necesariamente ha de ser aquella que se genere con citación de las partes, lo que se considera de esa forma, porque el propio legislador así lo dispuso en el citado artículo 701, lo cual es razonable en tanto que, sólo una

vez que se les ha citado y se ha integrado la litis, es que el órgano jurisdiccional puede tener un conocimiento completo de las cuestiones a dirimir para determinar si tiene competencia para ello.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIAS PENAL Y DE TRABAJO DEL DÉCIMO NOVENO CIRCUITO.

Conflicto competencial 65/2014.- Suscitado entre el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de los Trabajadores al Servicio del Estado y los Municipios y el Tribunal Fiscal del Estado, ambos en el Estado de Tamaulipas.- 5 de junio de *2014.- Unanimidad de votos. Ponente:* Abel Anaya García.- Secretario: Alfonso Silva Vicencio.

Jurisprudencia: Décima Época, Registro:2007308. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: *Seminario Judicial de la Federación.* Publicación: viernes 29 de agosto de 2014 8:13 h. Materia(s): (Laboral, Común). Tesis: XIX.1º.P.T.3 L (10ª.)

Esta tesis se publicó el viernes 29 de agosto de 2014 a las 08:13 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

238 ***Comentario:*** Gracias a Dios se actualizaron los anacronismos con la reforma laboral del 2012. Hay artículos que referían a otros que ya no existen, como el 452 que en realidad era el 920. Este precepto hablaba de la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia que dejó de existir desde mediados de los años noventa. Un poco de orden no cayó mal.

239 Comentario: Propiamente las partes son los que promueven la recusación, pues las excusas son propias de la autoridad. El cambió atinadamente le puso la denominación correcta y además se expresaron mas y mejores reglas del 709-A al 709-J.

240 **EMPLAZAMIENTO AL JUICIO LABORAL. PROCEDIMIENTO A SEGUIR POR LA JUNTA CUANDO SE SEÑALA MÁS DE UN DEMANDADO Y ALGUNO O ALGUNOS DE**

ELLOS NO PUDIERON SER EMPLAZADOS.- Conforme al artículo 712 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajador debe proporcionar en su escrito inicial de demanda, cuando menos, el domicilio de la fuente de trabajo, por lo que cuando endereza su reclamación contra más de un patrón, esa obligación debe cumplirla respecto de todos. Por tanto, cuando no haya podido emplazarse a todos los demandados señalados en el escrito inicial, por no haberse proporcionado su domicilio o no ser el correcto y, ante la falta de disposición expresa que señale cómo debe procederse en estos casos, mediante la interpretación sistemática de los artículos 17, 685, 735 y 874 de la ley de la materia se obtiene que la Junta competente, en la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas inicial a la que haya citado a las partes, deberá fijar de oficio una nueva fecha para su celebración, requiriendo en ese acto a la actora para que proporcione, en un término de 3 días hábiles, el domicilio del o de los demandados que no pudieron ser emplazados, y apercibiéndola de que si no proporciona el o los domicilios correctos, se tendrá por no interpuesta la demanda contra quien no haya podido ser emplazado y se continuará la tramitación del juicio con el o los patrones legalmente emplazados.

Contradicción de tesis 481/2012.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Décimo y Sexto, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito y Segundo en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito.- 24 de abril de 2013.- Mayoría de cuatro votos.- Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos.- Ponente: José Fernando Franco González Salas.- Secretaria: Ileana Moreno Ramírez.

Jurisprudencia: Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XXIII, Agosto de 2013. Tesis: 2a./J. 98/2013 (10a.) Página: 794

Tesis de jurisprudencia 98/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintinueve de mayo de dos mil trece.

241 **ACTUACIONES JUDICIALES O JURISDICCIONALES. LA**

MENCIÓN EXPRESA DEL NOMBRE Y APELLIDOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE INTERVENGAN EN AQUÉLLAS CONSTITUYE UN REQUISITO PARA SU VALIDEZ, SIENDO INSUFICIENTE, AL EFECTO, QUE SÓLO ESTAMPEN SU FIRMA.- Conforme al principio de legalidad y seguridad jurídica contenido en el artículo 16, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las actuaciones judiciales y las de autoridades formalmente administrativas, pero materialmente jurisdiccionales, para ser válidas requieren que, además de contener la firma autógrafa, expresen el cargo, nombre y apellidos de los servidores que en ellas intervengan y del secretario que las autoriza y da fe, ya que con el nombre se establece la identificación de quien firma; de modo que ante la omisión del nombre y apellidos del titular o de los integrantes del órgano jurisdiccional o del secretario que autoriza y da fe en dichas actuaciones, no existe certeza de su autenticidad y, por ende, se produce su invalidez; además, la falta del nombre del servidor público que actuó como titular o como integrante del órgano jurisdiccional deja en estado de indefensión a las partes, al no poder formular, en un momento dado, recusación contra quien fungió con ese carácter, o bien, alegar que está impedido legalmente para intervenir en esas actuaciones.

Contradicción de tesis 162/2013.- Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Segundo Circuito, el entonces Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito, actual Primer Tribunal Colegiado del Décimo Octavo Circuito, el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo y el Octavo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa, ambos del Primer Circuito.- 25 de septiembre de 2013.- Unanimidad de cuatro votos.- Ausente: Margarita Beatriz Luna Ramos.- Ponente: Luis María Aguilar Morales.- Secretario: Aurelio Damián Magaña.

Jurisprudencia: Materia(s): Administrativa. Décima Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XXVI, Novie**mb**re de 2013, Tomo 1. Tesis: 2a./J. 151/2013

(10a.) Página: 573

Tesis de jurisprudencia 151/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del nueve de octubre de dos mil trece.

242 *Comentario:* En 2012 se le quita la facultad a La Junta para estimar a su conveniencia, de hacer o no la denuncia ante el Ministerio Público, y se le impone la obligación para hacerla de oficio ante la desaparición total o parcial de los autos. En 2012 se suprime la segunda parte de este precepto, relativo a actas y juntas.

243 ***Comentario:*** *En 2012* se incrementa la multa de si***et***e veces el salario mínimo a cien, con excepción de trabajadores en cuyo caso no puede exceder de un día de salario. Esta multa nuevamente se incrementa en 2019 de 100 a 200 veces y se intercambia la figura del salario mínimo en desuso para efectos de multas por la Unidad de Medida y Actualización. (UMA)

244 ***Comentario:*** Ver comentario anterior.

245

246 *Comentario:* En 2012 se agrega la frase “mayor de edad” para efectuar las notificaciones, que se deroga en 2019 pero que se fracciona con la fracción inmediata anterior.

247 **EMPLAZAMIENTO A JUICIO LABORAL. ES NULO SI LA PERSONA CON QUIEN SUPUESTAMENTE SE ENTENDIÓ LA DILIGENCIA NO FIRMÓ LA CÉDULA RESPECTIVA, SINO QUE LO HIZO EN OTRA CONSTANCIA DE AUTOS, Y EL ACTUARIO ASÍ LO ASENTÓ EN EL ACTA RELATIVA A AQUELLA ACTUACIÓN.-** Si el actuario de la Junta de Conciliación y Arbitraje asentó y dio fe de que la persona con quien supuestamente se entendió la diligencia de emplazamiento no firmó en la cédula respectiva, sino en otra constancia de autos, y así lo anotó en el acta relativa a aquella actuación, tal proceder es ilegal y, en consecuencia, el emplazamiento debe declararse nulo. Lo anterior es así, pues aun cuando el artículo 743 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, no establece la obligación de que las partes que intervengan en la diligencia de mérito deban firmar el acta relativa, el numeral 17 de la citada ley, establece -entre otros aspectos-, que a falta de disposición expresa, se tomarán en consideración las que regulen casos semejantes, por lo que debe atenderse a lo establecido en el numeral 721, que señala que lo actuado en las audiencias se hará constar en actas, las que deberán ser firmadas por las personas que en ellas intervinieron, quieran y sepan hacerlo; lo que constriñe al actuario, en su calidad de funcionario investido de fe pública, a asentar en el acta redactada con motivo del emplazamiento, si la persona con quien se entendió se negó a firmarla o aceptó hacerlo, caso en el cual dicha firma debe asentarse en ese documento y no en otro, para dar certeza jurídica de que lo plasmado en el acta de emplazamiento haya sido realmente del conocimiento de la persona con quien se entendió, y que los documentos que ahí se señalan, de igual forma, le hayan sido efectivamente entregados.

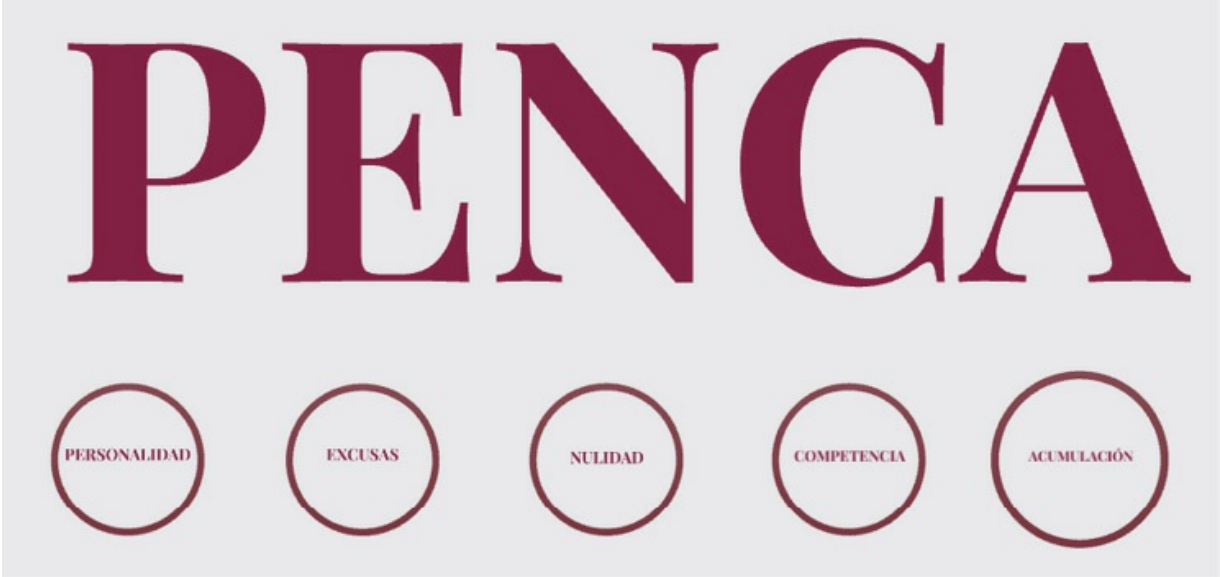
CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO

AUXILIAR DE LA SEGUNDA REGIÓN.

Amparo en revisión 140/2013 (expediente auxiliar 387/2013).- Interlift de México, S.A. de C.V.- 8 de julio de 2013.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carlos Reyes Flores, secretario de tribunal autorizado para desempeñar las funciones de Magistrado, en términos del artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con el artículo 42, fracción V, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo.- Secretaria: Liliana Santos Gómez.

Tesis aislada: Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XXV, Octubre de 2013, Tomo 3. Tesis: VI.4o. (II Región) 1 L (10a.) Página: 1769

248



249 **INCIDENTES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO EN EL JUICIO LABORAL. SU EFECTO ES SUSPENDER EL PROCEDIMIENTO PRINCIPAL Y SU CONTINUACIÓN PUEDE CONTROVERTIRSE EN EL JUICIO DE AMPARO DIRECTO, SI LAS ACTUACIONES PRACTICADAS EN ÉL AFECTAN LAS**

DEFENSAS DEL QUEJOSO Y TRASCIENDEN AL RESULTADO DEL LAUDO.- De conformidad con el artículo 762 de la Ley Federal del Trabajo, las cuestiones de competencia, personalidad, nulidad y acumulación se tramitarán como incidentes de previo y especial pronunciamiento, es decir, se fallarán mediante una resolución interlocutoria independiente del laudo (pronunciamiento especial), e impedirán que el juicio principal siga su curso mientras se dirime la cuestión accesoria (pronunciamiento previo). Este efecto paralizador tiene como fin evitar el desahogo de actuaciones que a la postre podrían quedar insubsistentes por haber emanado de un tribunal incompetente; por estar basadas en la intervención de personas carentes de legitimación procesal; por depender de notificaciones nulas, o por resultar incompatibles con las actuaciones de otro juicio en caso de litispendencia o conexidad. Así, aunque la continuación del procedimiento principal durante el trámite del incidente de previo y especial pronunciamiento constituye una violación procesal, ésta sólo podría agraviar a las partes cuando genere actuaciones que deban invalidarse con motivo de que se haya declarado o deba declararse fundado dicho incidente. En tal caso, podrá controvertirse en el amparo directo la falta de paralización del juicio principal, siempre que las actuaciones practicadas en él afecten las defensas del quejoso y trasciendan al resultado del laudo, en términos del artículo 158 de la Ley de Amparo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA OCTAVA REGIÓN.

Amparo directo 471/2012 (cuaderno auxiliar 748/2012).- Game Planet, S.A. de C.V.- 13 de septiembre de 2012.- Unanimidad de votos.- Ponente: Juan Ramón Rodríguez Minaya.- Secretario: Samuel René Cruz Torres.

Tesis aislada: Materia(s): Común, Laboral. Décima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XVII, Febrero de 2013. Tesis: XXVII.1o. (VIII Región) 20 L (10a.). Página: 1372

250 ***Comentario:*** Este artículo se deroga, pues se incluye en el último párrafo del artículo 763 de la ley reformada en 2012.

251 ***Comentario:*** En 2012 se reduce el lapso de tres meses a 45 días y se impone la obligación a la Junta de notificar al trabajador y a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

252 ***Comentario:*** Se reduce el término de la caducidad de seis a cuatro meses.

253 ***Comentario:*** Importante artículo que se introduce en 2012 que permite a las partes convenir para poner fin al procedimiento y evitar grandes demoras para recibir las prestaciones de los beneficiarios del de cujus.

254 **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.-** El artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo contiene el referido principio, el cual está íntimamente vinculado a la interpretación de las normas de trabajo, en la medida en que permite elegir la más benéfica para el trabajador cuando exista duda sobre su sentido y significado jurídicos; por su parte, el artículo 841 de la misma legislación otorga al juzgador la facultad de apreciar los hechos en conciencia y determinar libremente el valor que merecen las pruebas, con la única condición de que funde y motive su decisión. En ese sentido, se concluye que en la valoración de pruebas, los tribunales de trabajo no pueden apoyarse en el principio de que en caso de duda debe estarse a lo más favorable al trabajador, porque el propósito de éste consiste en disipar la duda en la interpretación de una norma laboral, mientras que la finalidad de las pruebas y, desde luego, de su apreciación, es determinar la veracidad de los hechos narrados en el juicio, lo que únicamente puede estar sujeto a las reglas de la lógica, del raciocinio, de la experiencia y del conocimiento.

Jurisprudencia : Contradicción de tesis 194/2010.- Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito.- 8 de septiembre de 2010.- Cinco votos.- Ponente: Sergio A. Valls Hernández.- Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Tesis de jurisprudencia 134/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintidós de septiembre de dos mil diez.

255 ***Comentario***: A pesar de que el correlativo e muy claro al establecer que son admisibles todos los medios de prueba salvo aquellos que vayan en contra de la moral o las buenas o al derecho, el legislador consideró necesario agregar las constancias de notificación hechas a través del buzón electrónico y los recibos de nómina con sello digital.

256 **PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EL TRABAJADOR PUEDE OFRECER CUALQUIERA QUE ACREDITE SU BAJA ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL PARA JUSTIFICAR LA MALA FE EN EL OFRECIMIENTO DE TRABAJO, AUN CUANDO NO SEA UN HECHO CONTROVERTIDO EN LA DEMANDA.-** De conformidad con el artículo 777 de la Ley Federal del Trabajo, por regla general, las pruebas que se rindan en juicio deben referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes. No obstante lo anterior, en materia laboral existe una figura sui géneris llamada “ofrecimiento de trabajo”, que nace cuando un trabajador ejercita una acción contra su patrón generada por despido injustificado, y éste lo niega y ofrece el trabajo, que puede ser de buena o mala fe según las condiciones en que se proponga, lo que supone el ejercicio de una acción, la oposición de una defensa y la imposición de la carga de la prueba para demostrar el despido. Ahora bien,

dado que dicho ofrecimiento ocurre cuando se contesta la demanda, y formalmente se realiza en la etapa de demanda y excepciones de la audiencia trifásica, es en ese momento cuando se configura un hecho nuevo en el juicio que puede dar lugar a que se ofrezcan pruebas relacionadas con él, y dado que el ofrecimiento de trabajo debe estudiarse a la luz de todo aquello que permita concluir si revela o no la intención del patrón de continuar la relación laboral, o si solamente se hizo para revertir la carga de la prueba al trabajador sobre el hecho del despido, ya que de ello depende su calificación de buena o mala fe, por lo que para tal efecto se analizan, por un lado, las condiciones con que se ofrece el trabajo, es decir, categoría, salario y horario; y, por el otro, la conducta del patrón que revele la sola intención de revertir la fatiga procesal, entre las que se encuentra la baja del trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social con anterioridad a la oferta de trabajo, aun cuando no haya sido una cuestión precisada en la demanda; por tanto, lo relativo a este hecho puede ser materia de prueba, al tener como objeto demostrar la mala fe del ofrecimiento, por ser un hecho que surge hasta que se contesta la demanda y se lleva a cabo en la etapa relativa de la audiencia de ley. Consecuentemente, si conforme al artículo 776 de la citada ley son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, el trabajador puede ofrecer cualquiera para demostrar que fue dado de baja ante el referido instituto de seguridad social con anterioridad al ofrecimiento de trabajo propuesto por el patrón.

Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Amparo directo 84/2009.- Macduh, S.A. de C.V. y otros.- 23 de marzo de 2009.- Unanimidad de votos.- Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.- Secretaria: Erika Espinosa Contreras.

Amparo directo 1211/2011.- Colegio María Montessori Martí, A.C. y otra.- 8 de diciembre de 2011.- Unanimidad de votos.- Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.- Secretaria: Verónica Beatriz González Ramírez.

Amparo directo 468/2012.- José Luis Quezada Juárez.- 29 de junio de 2012.- Unanimidad de votos.- Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.- Secretaria: Verónica Beatriz González Ramírez.

Amparo directo 227/2012.- Alimentos Extraordinarios, S.A. de C.V.- 6 de julio de 2012.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.- Secretario: Omar David Ureña Calixto.

Amparo directo 1166/2012.- 17 de enero de 2013.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.- Secretario: Lenin Mauricio Rodríguez Oviedo.

Jurisprudencia: Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XIX, Abril de 2013. Tesis: I.13o.T. J/2 (10a.) Página: 1935. **DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER. SI LA JUNTA, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 685, 735 Y 782 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN EL AUTO DE RADICACIÓN ORDENA EL DESAHOGO DE AQUÉLLAS PARA QUE EL ACTOR SE PRESENTE DENTRO DEL PLAZO DE 3 DÍAS PARA PRECISAR LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES DE LA RELACIÓN LABORAL Y LO APERCIBE QUE DE NO HACERLO NO LE DARÍA TRÁMITE A SU DEMANDA, DICHA ACTUACIÓN ES ILEGAL.-** El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, establece en su primer párrafo los principios que rigen el proceso laboral, como son el de publicidad, gratuidad, inmediación, oralidad, instancia de parte, economía, concentración, sencillez y celeridad; y, en el segundo, la facultad de las Juntas para subsanar la demanda y mandarla aclarar cuando sea oscura o vaga. Por su parte, el artículo 735 de la propia ley otorga el término de 3 días hábiles para la práctica de alguna diligencia que no tenga fijado un plazo específico. Finalmente, el artículo 782 dispone que la Junta podrá ordenar el examen de documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad

y podrá requerir a las partes la exhibición de aquéllos. Consecuentemente, si la Junta en el acuerdo de radicación de la demanda ordenó el desahogo de diligencias para mejor proveer, para el efecto de que dentro del plazo de 3 días compareciera el actor personalmente para precisar en qué términos y condiciones se dio la relación laboral que afirmaba tenía con el patrón, apercibiéndolo que en caso de no hacerlo no se le daría trámite a su demanda, dicha actuación resulta ilegal, toda vez que ninguno de los invocados numerales faculta a las Juntas para ordenar ese tipo de prevenciones, pues el referido artículo 782, al ubicarse en el capítulo XII denominado "De las pruebas", sólo autoriza a la Junta para ordenar esas diligencias en dicha etapa a fin de esclarecer la verdad, pero no puede darse una interpretación extensiva para abarcar etapas previas que no tengan esa finalidad; el artículo 685 sólo faculta a las Juntas para subsanar la demanda incompleta y mandarla aclarar cuando sea oscura o irregular y el artículo 735 únicamente prevé 3 días hábiles para la práctica de alguna diligencia que no tenga fijado un término específico.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 344/2007.- Alejandro Ortega Tobías y otro.- 11 de julio de 2007.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Luis Torres Lagunas.- Secretaria: María Guadalupe Chávez Montiel.

Amparo directo 774/2007.- Arnulfo Santos Ligues y otros.- 8 de noviembre de 2007.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Luis Torres Lagunas.- Secretaria: Angélica María Torres García.

Amparo directo 501/2008.- Marcos Maya Camacho.- 21 de enero de 2009.- Unanimidad de votos.- Ponente: Guillermo Esparza Alfaro.- Secretario: Gilberto A. López Corona.

Amparo directo 113/2011.- David Moreno Camacho y otro.- 29 de septiembre de 2011.- Unanimidad de votos.- Ponente: Guillermo Esparza Alfaro.- Secretaria: Karla Medina Armendáriz.

Amparo directo 390/2014.- 15 de octubre de 2014.- Unanimidad de votos.- Ponente: Myrna Gabriela Solís Flores, secretaria de tribunal autorizada por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada, en términos de los artículos 26, párrafo segundo, en relación con el diverso 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.- Secretario: José Ignacio Montoya Zablah.

Jurisprudencia: **Época:** Décima Época. Registro: 2008227. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 16 de enero de 2015 09:00 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: IV.3o.T. J/6 (10a.).

Esta tesis se publicó el viernes 16 de enero de 2015 a las 09:00 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 19 de enero de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013

257 **DILIGENCIAS PARA MEJOR PROVEER. SI LA JUNTA, CON FUNDAMENTO EN LOS ARTÍCULOS 685, 735 Y 782 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN EL AUTO DE RADICACIÓN ORDENA EL DESAHOGO DE AQUÉLLAS PARA QUE EL ACTOR SE PRESENTE DENTRO DEL PLAZO DE 3 DÍAS PARA PRECISAR LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES DE LA RELACIÓN LABORAL Y LO APERCIBE QUE DE NO HACERLO NO LE DARÍA TRÁMITE A SU DEMANDA, DICHA ACTUACIÓN ES ILEGAL**.- El artículo 685 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, establece en su primer párrafo los principios que rigen el proceso laboral, como son el de publicidad, gratuidad, inmediación, oralidad, instancia de parte, economía, concentración, sencillez y celeridad; y, en el segundo, la facultad de las Juntas para subsanar la demanda y mandarla aclarar cuando sea oscura o vaga. Por su parte, el artículo 735 de la propia ley otorga el término de 3 días hábiles para la práctica de alguna diligencia que no tenga fijado un plazo específico. Finalmente, el artículo 782 dispone que la Junta podrá ordenar el examen de documentos, objetos

y lugares, su reconocimiento por actuarios o peritos y, en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y podrá requerir a las partes la exhibición de aquéllos. Consecuentemente, si la Junta en el acuerdo de radicación de la demanda ordenó el desahogo de diligencias para mejor proveer, para el efecto de que dentro del plazo de 3 días compareciera el actor personalmente para precisar en qué términos y condiciones se dio la relación laboral que afirmaba tenía con el patrón, apercibiéndolo que en caso de no hacerlo no se le daría trámite a su demanda, dicha actuación resulta ilegal, toda vez que ninguno de los invocados numerales faculta a las Juntas para ordenar ese tipo de prevenciones, pues el referido artículo 782, al ubicarse en el capítulo XII denominado "De las pruebas", sólo autoriza a la Junta para ordenar esas diligencias en dicha etapa a fin de esclarecer la verdad, pero no puede darse una interpretación extensiva para abarcar etapas previas que no tengan esa finalidad; el artículo 685 sólo faculta a las Juntas para subsanar la demanda incompleta y mandarla aclarar cuando sea oscura o irregular y el artículo 735 únicamente prevé 3 días hábiles para la práctica de alguna diligencia que no tenga fijado un término específico.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 344/2007.- Alejandro Ortega Tobías y otro.- 11 de julio de 2007.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Luis Torres Lagunas.- Secretaria: María Guadalupe Chávez Montiel.

Amparo directo 774/2007.- Arnulfo Santos Ligues y otros.- 8 de noviembre de 2007.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Luis Torres Lagunas.- Secretaria: Angélica María Torres García.

Amparo directo 501/2008.- Marcos Maya Camacho.- 21 de enero de 2009.- Unanimidad de votos.- Ponente: Guillermo Esparza Alfaro.- Secretario: Gilberto A. López Corona.

Amparo directo 113/2011.- David Moreno Camacho y otro.- 29 de septiembre de 2011.- Unanimidad de votos.- Ponente: Guillermo Esparza

Alfaro.- Secretaria: Karla Medina Armendáiz.

Amparo directo 390/2014.- 15 de octubre de 2014.- Unanimidad de votos.- Ponente: Myrna Gabriela Solís Flores, secretaria de tribunal autorizada por el Pleno del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada, en términos de los artículos 26, párrafo segundo, en relación con el diverso 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.- Secretario: José Ignacio Montoya Zablah.

Jurisprudencia: **Época:** Décima Época. Registro: 2008227. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 16 de enero de 2015 09:00 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: IV.3o.T. J/6 (10a.).

Esta tesis se publicó el viernes 16 de enero de 2015 a las 09:00 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 19 de enero de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013

Jurisprudencia: **Época:** Décima Época. Registro**:** 2008295. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis**:** Aislada. Fuente**:** Semanario Judicial de la Federación. Publicación**:** viernes 23 de enero de 2015 09:00 h. Materia(s): (Laboral).

258 **PRUEBAS EN EL JUICIO LABORAL (INFORME OFRECIDO A CARGO DE UNA INSTITUCIÓN BANCARIA AJENA AL PROCESO). AUN CUANDO EL OFERENTE NO PROPORCIONE EL NÚMERO DE CUENTA, PARA SU DESAHOGO ES SUFICIENTE EL NOMBRE Y NÚMERO DE CLIENTE.-** De los artículos 776, 780, 782 y 783 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, se advierte que en el proceso laboral son admisibles todos los medios de prueba, siempre que no sean contrarios a la moral y al derecho; se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, así como que la Junta podrá practicar u ordenar las diligencias que juzgue convenientes y pedir a cualquier persona

ajena al juicio que proporcionen los datos o documentos que tenga en su poder para el esclarecimiento de la verdad, quien está obligada a aportarlos. Sobre esta base, cuando se ofrece un informe a cargo de alguna institución bancaria ajena al proceso, es suficiente el nombre del cuentahabiente y el número de cliente para que se conmine a su desahogo, toda vez que el primer elemento resulta bastante para que la prestadora de los servicios bancarios, a través de los medios tecnológicos con que cuenta, esté en aptitud de localizarlo y, en caso de homonimia, el segundo elemento serviría para particularizar e individualizar los movimientos financieros de quien se trate, pues el número de cliente no es inherente a la persona, sino que lo genera el propio banco, al igual que el número de cuenta; de ello se concluye que el desconocimiento de este último (número de cuenta), deviene inimputable al oferente de la prueba y, por ende, éste no resulta indispensable para el desahogo del informe.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 683/2014.- 11 de septiembre de 2014.- Mayoría de votos.- Disidente: Héctor Landa Razo.- Ponente: José Manuel Hernández Saldaña.- Secretario: Omar David Ureña Calixto.

259 **CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE EL PATRÓN AFIRMA SE PRODUJO LA RENUNCIA Y EL POSTERIOR AL EN QUE AQUÉL DICE OCURRIÓ EL DESPIDO.-** En el supuesto de que el despido se ubique en fecha posterior a la renuncia afirmada por el patrón, corresponde al trabajador acreditar la subsistencia de la relación de trabajo, y debe considerarse que el escrito relativo perfeccionado con motivo de las objeciones del suscriptor alcanza pleno valor probatorio, porque precisamente su efecto es demostrar que dicha relación llegó a su término, esto es, que le puso fin; por lo que el trabajador que aduzca haber seguido laborando debe demostrar fehacientemente ese

hecho, y la presunción que resulta de la inspección no puede ser prueba contundente contra la renuncia sino, por el contrario, ésta es prueba fehaciente de que la relación de trabajo terminó en la fecha que el documento indica, porque jurídicamente una presunción no puede tener mayor alcance probatorio que una prueba fehaciente y, por tanto, no puede desvirtuar su valor probatorio. Inclusive, aun cuando se considerara que de la renuncia deriva la presunción de que el trabajador ya no se presentó a laborar porque ha dejado de prestar servicios para el patrón, y de la falta de presentación de documentos en la prueba de inspección, la presunción de que el trabajador continuó prestando servicios, existirían dos presunciones que, por ser contrarias, se excluirían entre sí, lo que corrobora el valor fehaciente del escrito de renuncia.

Contradicción de tesis 384/2012.- Entre las sustentadas por los Tribunales ***Co***legiados Segundo en Materia de Trabajo del Segundo Circuito y Sexto en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 9 de enero de 2013.- Cinco votos.- Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos.- Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Jurisprudencia: Décima Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XIX, Abril de 2013. Tesis: 2a./J. 33/2013 (10a.) Página: 1188

Tesis de jurisprudencia 33/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de febrero de dos mil trece.

260 ***Comentario:*** Consideramos complicado e imposible que el patrón tenga la carga probatoria de un hecho negativo como la ausencia del despido. Los principios generales del derecho obligan a que quien afirma un hecho tenga que probarlo. La reinversión de la carga probatoria aplicando el principio pro operario propició simulaciones jurídicas como la figura del ofrecimiento de trabajo, que suponía la reversión de esta carga, es decir la rewversión de la reinversión, que solamente causó la prolongación de los procesos, sin la verdadera intención de las partes de conservar el vínculo laboral.

261 *Comentario*: Con la reforma del 19 se quita toda posibilidad de revertir la carga probatoria y por lo tanto es el patrón que debe probar el despido, quedando el problema original pues no se pueden probar hechos negativos: Principio de Derecho. La negativa lisa y llana del despido no revierte la carga probatoria. La negativa lisa y llana de la relación laboral si lo hace.

262 **TIEMPO EXTRA INVEROSÍMIL. PARA RESOLVER LA CONTROVERSIA RELATIVA, DEBE PONDERARSE SU VIABILIDAD EN CADA CASO CONCRETO, Y LA ABSOLUCIÓN DEL PATRÓN NO ES FORZOSA NI LA ÚNICA FORMA DE DECIDIR DICHA PRESTACIÓN (INTERPRETACIÓN DE LAS JURISPRUDENCIAS 4a./J. 20/93 Y 2a./J. 7/2006**).- Conforme a la fracción VIII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, la carga de la prueba para demostrar la jornada laboral corresponde al patrón, empero, si no se satisface, opera la presunción legal de tener por cierta la que sea materia de reclamo, según el diverso precepto 805 de la citada ley. Ahora bien, el Máximo Tribunal del País, al abordar estos aspectos en las jurisprudencias 4a./J. 20/93 y 2a./J. 7/2006, sostuvo que cuando el patrón incumple con la carga de demostrar la jornada laboral, y la acción de pago por concepto de tiempo extraordinario se funda en circunstancias inverosímiles, por aducirse una jornada excesiva, las Juntas pueden apartarse del resultado formal y resolver con base en la apreciación en conciencia de los hechos, y que en la valoración de las pruebas deberán actuar con apego a la verdad material deducida de la razón, pudiendo, inclusive, absolver de su pago. Sin embargo, en cada caso deben ponderarse las actividades desempeñadas por el trabajador pues, aun cuando se advierta que el reclamo del tiempo extra es inverosímil, pero se aprecie factible que trabajó en jornada extraordinaria –aunque no en los términos reclamados– y, dependiendo de las circunstancias, pueden evitarse las soluciones radicales que implican, esto es, tanto la absolución del pago reclamado por concepto de horas extras, como la condena a su pago total.

Lo anterior, debido a que la calificación de inverosimilitud de la jornada de trabajo, dada la forma en que se formuló el reclamo, no puede llegar al extremo de perjudicar sólo a la parte actora y beneficiar a la demandada, cuando ésta no cumplió con la carga procesal de demostrar la jornada de sus empleados, con el consecuente desequilibrio que ello provoca; más aún, cuando la desatención de no llevar los controles de asistencia en el lugar de trabajo, que legalmente corresponden al patrón, no debería socavar derechos de la parte operaria, sobre todo tratándose de empresas que por su dimensión y presencia trasnacional resultara infactible considerar que carece de sistemas de control de horario sobre su personal. Por tanto, para resolver la controversia en estricto apego a los principios de justicia y equilibrio social con el que deben observarse las normas para resolver las controversias laborales, de acuerdo con el artículo 2o. de la referida ley, debe ponderarse la viabilidad, en cada caso concreto, si fuere procedente, de condenar al pago por el tiempo extra laborado, aunque con base en la jornada máxima legal de nueve horas semanales, prevista en el artículo 66 de la mencionada legislación. Con tal proceder no se contravienen los citados criterios jurisprudenciales, porque en su aplicación es posible la toma de otras posturas, pues en aquéllas se indica que en la valoración de las pruebas las Juntas deberán actuar con apego a la verdad material deducida de la razón, inclusive absolviendo de su pago, esto es, la absolución al patrón no es forzosa cuando se le reclama tiempo extra inverosímil, ni es la única forma de resolver respecto de dicha prestación.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 383/2012.- Grupo Sabritas, S. de R.L. de C.V.- 31 de agosto de 2012.- Unanimidad de votos.- Ponente: Juan José Franco Luna.- Secretario: Héctor Flores Irene.

Amparo directo 225/2013.- Onasis Cacique Almanza.- 3 de mayo de 2013.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carlos Hernández García.- Secretaria: Lorena Domínguez Ávalos.

Amparo directo 456/2013.- Luis Raúl López Orona.- 22 de agosto de 2013.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gerardo Dávila Gaona.- Secretaria: Edna Viridiana Rosales Alemán.

Amparo directo 489/2013.- Juan Martínez Vázquez.- 7 de noviembre de 2013.- Unanimidad de votos.- Ponente: Gerardo Dávila Gaona.- Secretario: Gustavo Antonio Aguilera Ortiz.

Amparo directo 641/2013.- 6 de diciembre de 2013.- Unanimidad de votos.- Ponente: Juan José Franco Luna.- Secretario: Héctor Flores Irene.

Nota: Las jurisprudencias 4a./J. 20/93 y 2a./J. 7/2006 citadas, aparecen publicadas en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Número 65, mayo de 1993, página 19 y Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXIII, febrero de 2006, página 708, con los rubros**: "HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES." y "HORAS EXTRAS. ES LEGAL QUE TANTO LA JUNTA COMO EL TRIBUNAL DE AMPARO PROCEDAN AL ESTUDIO DE LA RAZONABILIDAD DEL TIEMPO EXTRAORDINARIO DE TRABAJO CUANDO SE ADVIERTA QUE LA DURACIÓN DE LA JORNADA ES INVEROSÍMIL.",** respectivamente.

Jurisprudencia: **Época:** Décima Época. Registro: 2007872. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 07 de noviembre de 2014 09:51 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: XVIII.4o. J/5 (10a.).

Esta tesis se publicó el viernes 07 de noviembre de 2014 a las 09:51 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 10 de noviembre de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013**.**

263 **SALARIO. NO DEBE CALIFICARSE COMO INVEROSÍMIL SI NO FUE CONTROVERTIDO POR EL PATRÓN, YA QUE LA**

JUNTA NO PODRÍA RESOLVER EN CONCIENCIA Y A VERDAD SABIDA ANTE LA COMPLEJIDAD DE SU FIJACIÓN.- La jurisprudencia 4a./J. 20/93, emitida por la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Número 65, mayo de 1993, página 19, de rubro: "HORAS EXTRAS. RECLAMACIONES INVEROSÍMILES.", la cual sirvió de sustento jurídico para la diversa XII.2o. (V Región) J/1 (9a.), publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XI, Tomo 2, agosto de 2012, página 1489, de rubro: "SALARIO INVEROSÍMIL. LA AUTORIDAD LABORAL DEBE DECLARAR ASÍ AL INDICADO POR EL TRABAJADOR, CUANDO DE ACUERDO A LA CATEGORÍA QUE OCUPA RESULTA EXCESIVO, NO OBSTANTE QUE SE HAYA TENIDO POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO.", es inaplicable analógicamente en aquellos casos en que la demandada no controvierta el salario y cumpla con la fatiga procesal probatoria, en virtud de que las horas extras y el salario tienen distinta naturaleza; esto es, las horas extras pueden analizarse con base en la razón y la lógica (ya que la condición humana tiene límites de resistencia a determinadas condiciones ambientales, de horarios e, incluso, de actividades intelectuales, etcétera); en cambio, el salario se concreta o establece por una diversidad de factores de la producción, trabajo y capital, cuya relación no únicamente se basa en la razón y en la lógica, puesto que pueden ser demostrados en el juicio laboral; por tanto, si el salario señalado por el trabajador fuera considerado inverosímil, contrario a la prestación de horas extras, la autoridad laboral no podría únicamente abstenerse de condenar por ese aspecto, pues el salario es el elemento indispensable para determinar el monto de las prestaciones económicas reclamadas procedentes. Así, suponiendo sin conceder que se calificara como inverosímil el salario del trabajador, que no fue controvertido ni se ofrecieron pruebas para acreditar uno distinto, la autoridad laboral tendría que pronunciarse bajo alguno de los siguientes supuestos: a) Que ante la incertidumbre del salario real del trabajador, se determinara que éste fuera

el salario mínimo, lo cual sería ruinoso para el trabajador, pues pudiera darse la posibilidad de una disminución de su salario si éste fuera mayor al mínimo; b) Que se abriera incidente de liquidación para aportar pruebas por las partes. Esto significaría dar una segunda oportunidad probatoria en contra del trabajador, y en el caso, no se está ante una excepción a que se refiere el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que ordenar dicha apertura, equivaldría a transgredir dicho numeral; y, c) Que la Junta considerara el monto conforme a su arbitrio, lo cual tampoco sería procedente, pues está obligada conforme al artículo 841 de la citada ley, a estudiar pormenorizadamente las pruebas rendidas, haciendo su valoración. De lo que se ve, los citados supuestos no satisfacen la equidad que debe imperar en los procesos laborales, porque el salario es un elemento de la relación laboral y de los factores de la producción, trabajo y capital, cuya fijación no únicamente se basa en la razón y en la lógica, sino en las habilidades, desempeño, estímulos motivacionales, riesgos, especialización del trabajador, así como en las necesidades de la patronal, por citar sólo algunos aspectos; además, que el salario puede ser demostrado a través de las pruebas pertinentes, por lo que no habría bases objetivas que permitieran la defensa u objeción de un monto establecido a criterio de la autoridad laboral, sino que sería un hecho meramente arbitrario. Tan es así que existen investigaciones y estudios necesarios y apropiados para que el consejo de representantes pueda fijar los salarios mínimos de conformidad con la facultad prevista en la fracción III del artículo 561, que comprenda todos los datos, elementos e informes que se detallan en el numeral 562 del propio ordenamiento legal. Todo lo cual evidencia que por la complejidad de la fijación del salario, la Junta no podría resolver en conciencia y a verdad sabida, por lo que debe tenerse como firme el salario que el trabajador adujo en su escrito de demanda.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA OCTAVA REGIÓN.

Amparo directo 308/2014 (expediente auxiliar 653/2014) del índice del Tribunal Colegiado del Trigésimo Primer Circuito, con apoyo del Segundo

Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Octava Región, con residencia en Mérida, Yucatán.- Carlos Valladares Valle.- 20 de agosto de 2014.- Unanimidad de votos; mayoría en relación con el contenido y tema de esta tesis, por no haber votado en el asunto que le dio origen el Magistrado Gonzalo Eolo Durán Molina.- Ponente: Adiel Palacio Zurita, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado.- Secretaria: Juana Inés Muñiz Sánchez.

Jurisprudencia: **Época:** Décima Época. Registro: 2008025. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 21 de noviembre de 2014 09:20 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: (VIII Región) 2o.7 L (10a.).

Nota: El criterio contenido en esta tesis es objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 311/2014, pendiente de resolverse por la Segunda Sala.

264 **CONFESIÓN FICTA EN EL JUICIO LABORAL. CUANDO LAS CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR EN QUE SE DICE REALIZADO EL DESPIDO SEAN CONTRADICHAS, DEBEN SER OBJETO DE LAS POSICIONES QUE SE ARTICULEN**.- La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 60/2004, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIX, mayo de 2004, página 525, de rubro: “CONFESIÓN FICTA A CARGO DE DIRECTORES, ADMINISTRADORES, GERENTES O PERSONAS QUE POR SUS FUNCIONES DEBAN CONOCER DEL DESPIDO. CUANDO LAS CIRCUNSTANCIAS DE MODO, TIEMPO Y LUGAR EN QUE SE REALIZÓ SEAN CONTRADICHAS, DEBEN SER OBJETO DE LAS POSICIONES QUE SE ARTICULEN.”, sostuvo que si bien para que las posiciones articuladas por el trabajador tengan valor probatorio, a fin de demostrar el despido, no necesariamente deben expresar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se realizó, ello ocurre en el caso de que

tales particularidades ya consten en la demanda o en la contestación y sobre ellas no exista duda; empero, cuando se trate de confesiones fictas, dichas circunstancias sí deberán ser objeto de posiciones para demostrar el despido, cuando estando precisadas en la demanda o en la contestación sean contradichas, ya que entonces la confesional abarcaría, además del despido, las circunstancias en que se realizó; ello con la salvedad de que la prueba sólo puede valorarse hasta el laudo y tendrá valor probatorio pleno si no está en contradicción con algún medio de convicción fehaciente. De lo anterior, se advierte que en el caso de una confesión ficta, en primer término, debe analizarse si las circunstancias de modo, tiempo y lugar se encuentran contradichas, para de ahí, en caso de que no exista contradicción respecto de ellas tenga valor probatorio pleno por sí; pero en el supuesto de que se encuentre en contradicción respecto de otras pruebas, no tendrá valor probatorio si las posiciones no se refieren a las citadas circunstancias de modo, tiempo y lugar. Ello, puesto que, en términos de la jurisprudencia citada, las posiciones articuladas y su absolución no deben apreciarse al margen de los hechos controvertidos, ya que se entiende que la parte que absuelve está al tanto de los escritos que integran la litis; por lo cual, por regla general, para que las posiciones articuladas por el trabajador, cuando pretenda demostrarse el despido, tengan valor probatorio, no necesariamente deben expresarse las circunstancias en que se llevó a cabo, si tales particularidades se advierten de la demanda o de la contestación y sobre éstas no existe duda; sin embargo, tratándose de una confesión ficta, dichas circunstancias deben ser objeto de posiciones para que pretenda acreditarse, cuando habiéndose precisado en la demanda o en la contestación, sean contradichas, ya que entonces la prueba confesional abarcaría, además del despido, las circunstancias en que tuvo verificativo, es decir, la confesión ficta tendrá valor o no, dependiendo de si están contradichas las circunstancias de modo, tiempo y lugar, y acorde con la manera en que se formularon las posiciones.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 345/2013.- Gregorio Cruz Montes de Oca y otros.- 9 de agosto de 2013.- Unanimidad de votos.- Ponente: Juan José Franco Luna.- Secretario: Salvador Obregón Sandoval.

Jurisprudencia: **Época:** Décima Época. Registro: 2007374. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 05 de septiembre de 2014 09:30 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: XVIII.4o.29 L (10a.).

Esta tesis se publicó el viernes 05 de septiembre de 2014 a las 09:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

265 **PRUEBA CONFESIONAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SI LA JUNTA CONSIDERA QUE LAS RESPUESTAS DEL ABSOLVENTE SON EVASIVAS DEBE APERCIBIRLO DE TENERLO POR CONFESO SI PERSISTE EN ESA ACTITUD**.- Cuando en la diligencia de desahogo de la prueba confesional la Junta, luego de calificar de legales las posiciones, estime que las respuestas del absolvente son evasivas, por ejemplo, cuando conteste con un “No, y aclaro que la verdad está en mi demanda”, o niegue sistemáticamente todas las posiciones, agregando que se remite al escrito de demanda, debe apercibirlo de tenerlo por confeso si persiste en esa actitud. Lo anterior porque si bien de la negativa dada por el absolvente a las posiciones y lo que haya manifestado en su escrito de demanda laboral puede resultar incluso una contradicción, ello no puede dar lugar, simple y llanamente, a que en el laudo se considere que lo manifestado por aquél sea falso o constituya una prueba indiciaria en su contra pues, conforme al artículo 790, fracción VI, de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la fracción II del propio precepto, las explicaciones que agregue el absolvente deben guardar relación con la afirmación o negación que realice a su respuesta; y por disposición expresa de la fracción VII del citado artículo, si esa respuesta es evasiva, la Junta, de oficio o a instancia de parte lo apercibirá en el acto de tenerlo por confeso si persiste en ello, lo que se traduce, además, en la condición sine qua non para que en el fallo pueda valorarse esa conducta

procesal contra los intereses del absolvente, dado que con dicha mecánica, además de tener certeza respecto de la conducta procesal asumida, se posibilita que el conocimiento de los elementos objetivos evidencien los hechos que se afirman en la demanda o en la contestación, que es para lo que son útiles los medios de prueba. Así, para que la aceptación de los hechos o la confesión ficta tenga cabida, la ley prevé justamente el apercibimiento precisado, que de no efectuarse, vicia el procedimiento en tanto se desahoga la prueba confesional en contravención del artículo 790, fracción VII, de la Ley Federal del Trabajo, y contra el afán de conocer la verdad de los hechos debatidos, vicio que trascenderá si el resultado de la prueba y la valoración que le atribuya el tribunal de trabajo incide en el sentido del laudo, generando un perjuicio.

Contradicción de tesis 4/2012.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Cuarto y Primero, ambos del Décimo Octavo Circuito.- 2 de mayo de 2012.- Mayoría de cuatro votos.- Disidente: Sergio A. Valls Hernández.- Ponente: Luis María Aguilar Morales.- Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Jurisprudencia: No. Registro: 2,001,023, Jurisprudencia, Materia(s): Laboral, Décima Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: Libro IX, Junio de 2012, Tesis: 2a./J. 50/2012 (10a.), Página: 542

Tesis de jurisprudencia 50/2012 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del nueve de mayo de dos mil doce.

266 **PRUEBA DOCUMENTAL EN UN JUICIO LABORAL CONSISTENTE EN CREDENCIAL O GAFETE. SI NO ES OBJETADA Y DESVIRTUADA POR EL PATRÓN, ES APTA PARA PRESUMIR LA RELACIÓN LABORAL**.- De los artículos 20, 21, 776, 784, 804, 805 y 830 al 834 de la Ley Federal del Trabajo se infiere que si el actor, para acreditar la relación laboral cuya existencia niega el patrón, exhibe como prueba la documental consistente en la credencial o gafete que lo acredita como su trabajador, sin que aquél la objete o demuestre su

objeción en cuanto a su contenido y firma, y de su análisis la Junta advierte diversos datos de identificación que lo vinculan laboralmente con aquél, dicha probanza resulta apta para demostrar la prestación de un trabajo personal y, por ende, para presumir la existencia de la relación laboral; sin embargo, en términos del artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo tal presunción admite prueba en contrario, por lo que el valor probatorio que se le otorgue, debe sujetarse al análisis conjunto que la Junta realice para, en su caso, determinar si existen elementos probatorios que permitan desvirtuar la presunción mencionada.

Contradicción de tesis 134/2012.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y Tercero del Décimo Quinto Circuito.- 6 de junio de 2012.- Cinco votos.- Ponente: Luis María Aguilar Morales.- Secretario: Aurelio Damián Magaña.

Jurisprudencia: No. Registro: 2,001,445, Jurisprudencia, Materia(s): Laboral, Décima Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: Libro XI, Agosto de 2012, Tesis: 2a./J.77/2012 (10a.), Página: 756

Tesis de jurisprudencia 77/2012 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinte de junio de 2012.

267 COPIA FOTOSTÁTICA NO OBJETADA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. SU VALOR DE INDICIO SÓLO ADQUIERE EFICACIA PROBATORIA SI ES ADMINICULADO CON PRUEBA PLENA, PERO NO CON OTRA DE LA MISMA NATURALEZA.- La entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la jurisprudencia 4a./J. 32/93, publicada con el número 123 en el Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, Volumen 1, páginas 102 y 103, de rubro: “COPIA FOTOSTÁTICA REGULADA POR EL ARTÍCULO 798 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, VALORACIÓN DE LA.”, determinó, entre otras cosas, que cuando una copia fotostática ofrecida como prueba en juicio no sea objetada, constituirá un indicio cuyo valor será determinado por la Junta al apreciarlo en

conciencia con las demás probanzas. Sin embargo, el valor de indicio derivado de un medio probatorio de tal naturaleza sólo adquirirá eficacia probatoria si es adminiculado con una prueba plena, naturaleza de la que no goza otra copia fotostática; esto es, una copia fotostática no puede robustecer el indicio que se desprende de otra de igual índole, porque no puede desconocerse que ambas son susceptibles de alteración, como se precisa en la citada jurisprudencia.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 8096/2007.- Margarita Mercedes Ramírez Galindo y otras.- 25 de octubre de 2007.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carolina Pichardo Blake.- Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Amparo directo 1224/2009.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 14 de enero de 2010.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carolina Pichardo Blake.- Secretario: José Luis Reyes Torres.

Amparo directo 1486/2011.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 15 de marzo de 2012.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carolina Pichardo Blake.- Secretario: Héctor Chincoya Teutli.

Amparo directo 76/2013.- Pemex Exploración y Producción.- 7 de marzo de 2013.- Unanimidad de votos.- Ponente: Marco Antonio Bello Sánchez.- Secretario: Miguel Barrios Flores.

Amparo directo 420/2013.- Petróleos Mexicanos y otro.- 30 de mayo de 2013.- Unanimidad de votos.- Ponente: Carolina Pichardo Blake.- Secretaria: Sandra Iliana Reyes Carmona.

Jurisprudencia: Décima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XXIII, Agosto 2013, Tomo 3. Materia(s): Laboral. Tesis: I.6º.T.J/8(10ª) Página: 1374

268 **RELACIÓN LABORAL. NO SE ACREDITA**

PRESUNTIVAMENTE ANTE LA OMISIÓN DE EXHIBIR UN DOCUMENTO ORIGINAL PARA SU COTEJO, SI EL DEMANDADO NEGÓ AQUÉLLA, Y ESA NEGATIVA IMPLICA LA INEXISTENCIA DEL DOCUMENTO A COTEJAR.- Conforme a los artículos 784, 798, 804, 805 y 810 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, si en el desahogo de un cotejo ofrecido por el trabajador, el patrón omite exhibir un documento original que tiene la carga de conservar, se presumirá auténtica la fotocopia materia de la comparación. Sin embargo, cuando el demandado niegue la relación de trabajo y esa negativa implique la inexistencia del documento a cotejar, la falta de exhibición del original no generará una presunción de certeza del vínculo laboral, debido a la imposibilidad de saber a priori si la omisión obedece a un ocultamiento o a la imposibilidad de cumplir lo requerido. Esto ocurre cuando el enjuiciado rechaza haber contado con trabajadores a su cargo, o bien, desconoce al actor como uno de sus trabajadores y la fotocopia a cotejar sólo se refiere a éste. En efecto, de ser cierto que aquél jamás ha tenido trabajadores, no podría poseer algún documento en el que aparezca como patrón. Asimismo, si fuera verdad que entre sus trabajadores nunca ha figurado el actor, no contaría con documentos individuales de trabajo relativos a esa persona. En estas condiciones, no sería razonable imponer al demandado la carga de exhibir el documento original, ya que no podría presentarlo si fuera veraz su defensa. Una interpretación distinta permitiría al actor acreditar ficticiamente cualquier relación de trabajo inexistente, pues le bastaría confeccionar la fotocopia de un documento falso y ofrecer su cotejo, de modo que esa diligencia jamás podría realizarse y conduciría inexorablemente a la presunción de certeza de la copia simple y, por ende, del vínculo laboral. Además, tal interpretación descansaría en una falacia de petición de principio similar a ésta: i. El demandado es patrón del actor; ii. Por tanto, tenía la carga de conservar y exhibir el documento original requerido para el cotejo; iii. Como no lo hizo, se perfeccionó la copia simple ofrecida por su adversario; y, iv. Por tanto, esa fotocopia perfeccionada acredita que el demandado es patrón del actor. Este planteamiento es incapaz de demostrar la verdad de su conclusión, pues en

ésta sólo se afirma lo que ya sostienen las premisas (que el demandado es patrón del actor), con lo que se da por sentado lo que debió ser objeto de demostración.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 72/2014.- Transmisora Regional Radio Fórmula, S.A. de C.V.- 10 de abril de 2014.- Unanimidad de votos.- Ponente: Juan Ramón Rodríguez Minaya.- Secretario: Samuel René Cruz Torres.

Jurisprudencia: **Época:** Décima Época. Registro: 2007614. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 03 de octubre de 2014 09:30 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: XXVII.3o.9 L (10a.).

Esta tesis se publicó el viernes 03 de octubre de 2014 a las 09:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

269 **RENUNCIA. SI EL TRABAJADOR OBJETA EL ESCRITO RELATIVO EN CUANTO A SU CONTENIDO, FIRMA O HUELLA DIGITAL, A ÉL LE CORRESPONDE LA CARGA DE PROBAR SU OBJECIÓN**.- Si el trabajador, en la audiencia de desahogo de pruebas objeta la documental privada que contiene la renuncia al trabajo, en cuanto a su contenido, firma o huella digital, a él le corresponde demostrar sus objeciones mediante prueba idónea, atento al artículo 811 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, que establece que si se objeta la autenticidad de un documento en cuanto a uno de los mencionados elementos, las partes podrán ofrecer pruebas con respecto a las objeciones.

Contradicción de tesis 229/2013.- Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Trigésimo Segundo Circuito, el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Octava Región, con residencia en Cancún, Quintana Roo.- 10 de julio de 2013.- Cinco votos.- Ponente:

Sergio A. Valls Hernández.- Secretaria: Erika Francesca Luce Carral.

Jurisprudencia: Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XXV, Octubre de 2013, Tomo 2. Tesis: 2a./J. 142/2013 (10a.) Página: 1211

Tesis de jurisprudencia 142/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veintiuno de agosto de dos mil trece.

270 **PRUEBA TESTIMONIAL EN EL JUICIO LABORAL. NO PROCEDE SU DESERCIÓN CUANDO LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ORDENA CITAR A LOS TESTIGOS Y ÉSTOS NO COMPARECEN A LA AUDIENCIA RESPECTIVA, AUN CUANDO EL OFERENTE NO HAYA ASISTIDO (LEGISLACIÓN VIGENTE HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012).-** De los artículos 813, 814, 819 y 884 de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, se concluye que la no comparecencia del oferente de la prueba testimonial el día y hora señalados para su desahogo, en el caso de que los testigos tampoco hayan comparecido a la audiencia y el tribunal de trabajo, al admitir la prueba, haya ordenado su citación por conducto del actuario, no representa falta de interés del oferente ni ocasiona que se declare su deserción. Lo anterior es así, en primer lugar, porque la Ley Federal del Trabajo impone a la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el supuesto indicado, la obligación de lograr la comparecencia de los testigos, en la medida en que le exige ordenar su notificación con el apercibimiento de ser presentados por conducto de la policía, incluso le otorga facultades para dictar las medidas necesarias para que comparezcan a rendir su declaración, es decir, la autoridad laboral debe preparar el desahogo de la testimonial; y, en segundo lugar, porque la obligación del oferente de comparecer a la audiencia se actualiza cuando la prueba está debidamente preparada, entendiéndose por esto que se ha logrado la comparecencia de los testigos para que rindan su declaración, en

cuyo caso formulará verbalmente las preguntas; en caso contrario, la Junta deberá suspender la audiencia y hacer uso de los medios de apremio para procurar su desahogo.

Contradicción de tesis 178/2013.- Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Quinta Región, con residencia en Culiacán, Sinaloa, el Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de Trabajo del Quinto Circuito y el Segundo Tribunal Colegiado en Materias Penal y Administrativa del Octavo Circuito.- 10 de julio de 2013.- Mayoría de cuatro votos.- Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos.- Ponente: Sergio A. Valls Hernández.- Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Jurisprudenci**a:** Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XXV, Octubre de 2013, Tomo 2. Tesis: 2a./J. 141/2013 (10a.) Página: 1182

Tesis de jurisprudencia 141/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del catorce de agosto de dos mil trece.

271 *Comentario***:** Este es uno de los desatinos de la reforma del 2012 El legislador cambió la palabra “el” por la palabra “al”, como puede apreciarse en las negrillas. Al hacer esto se le quitó todo el sentido al desahogo de la testimonial, pues en esta probanza nunca se interroga al oferente de la prueba, sino a los testigos, y es precisamente el oferente, el que lleva a cabo primero el interrogatorio de sus atestes. La reforma del 19 le regresa el sentido a la prueba regresando “las cosas” al estado en que se encontraban antes del 12.

272 *Comentario***:** En 2012 se corrigió el error de la ley al confundir a la Junta con el Tribunal. Y en 2019 fue nuevamente cambiado a Tribunal, pero esta vez, con todas las bases.

273 **PRUEBA PERICIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. EL CONTROL CONSTITUCIONAL EN MATERIA DE SU VALORACIÓN SE CIRCUNSCRIBE A VERIFICAR LA RACIONALIDAD DE LA APRECIACIÓN HECHA EN EL LAUDO RECLAMADO Y NO AL ANÁLISIS DE ASPECTOS TÉCNICOS CONTENIDOS EN LOS DICTÁMENES PERICIALES**.- De la interpretación sistemática de los artículos 821, 822, 823, 825, 826, 840, fracción IV y 841 de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que tratándose de la prueba pericial, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al fijar la existencia de los hechos sujetos a controversia, tienen plenitud de jurisdicción en cuanto a la apreciación y valoración de los dictámenes periciales; sin embargo, los laudos que emitan deben revelar un estudio profundo, acucioso, lógico y objetivo del problema planteado en dichos dictámenes, a efecto de reconocerles la confiabilidad y credibilidad que merezcan al respecto, y que les permitan sostener una afirmación indudable sobre los hechos probados con la pericial. Por ello, ante la libertad de que aquéllas gozan en la apreciación de las pruebas, el control de constitucionalidad que verse sobre la estimación y valoración de la prueba pericial, no atenderá a los aspectos técnicos en que se sustentan los dictámenes periciales, sino a las razones y fundamentos expuestos por las Juntas para brindar eficacia o desestimar una determinada opinión técnica, esto es, a verificar que éstas hayan efectuado una apreciación de los dictámenes a verdad sabida y buena fe guardada; que se haya realizado una valoración a conciencia de los hechos y conclusiones en que se sustenten los dictámenes; que en el laudo se expresen los motivos y fundamentos que llevaron a otorgar valor probatorio a un determinado dictamen pericial y a desestimar los restantes, así como verificar que los hechos, fundamentos y motivos que se consideraron para conceder o negar eficacia a un dictamen pericial y arribar a la valoración jurídica del hecho que con dicho dictamen se pretende demostrar, se sustenten conforme a las reglas de la lógica, la experiencia y la sana crítica propias del razonamiento del juzgador. Lo anterior, porque los tribunales de amparo no pueden sustituirse en la

apreciación que realicen las Juntas respecto de la citada prueba, ni imponer sin más su criterio valorativo al de éstas a partir de una estimación del contenido técnico de los dictámenes, porque se atentaría contra la facultad de libre apreciación de las pruebas que la ley otorgó a las Juntas; de ahí que en el análisis de constitucionalidad que se realice en el juicio de amparo, sólo se podrá verificar la racionalidad de la apreciación que respecto de dicha prueba se realice en el laudo, conforme a los extremos previamente citados, y si éstos se encuentran satisfechos, la valoración de la prueba realizada por la Junta deberá declararse constitucional.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA DÉCIMA REGIÓN.

Amparo directo 667/2010.- 29 de septiembre de 2010.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alejandro Alberto Albores Castañón.- Secretario: Manuel Torres Cuéllar.

Jurisprudencia***:*** No. Registro: 160,027, Jurisprudencia, Materia(s): Laboral, Novena Época, Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito, Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta,* Tomo: Libro X, Julio de 2012, Tesis: VIII.1o.(X Región) J/5 (9a.), Página: 1665

Nota: Esta jurisprudencia solo aplica para procedimiento anterior a 2019.

274 **PRUEBA PERICIAL EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. A FIN DE LOGRAR LA MAYOR ECONOMÍA, CONCENTRACIÓN Y SENCILLEZ EN EL PROCESO, EN SU DESAHOGO PUEDE HACERSE USO DE LOS MEDIOS APORTADOS POR LOS DESCUBRIMIENTOS DE LA CIENCIA Y LAS DIVERSAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**.- El desahogo de la audiencia a que se refiere el artículo 825, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, en que se recibe el dictamen del perito tercero en discordia, mediante comunicación electrónica entre la Junta Especial y la Unidad de Peritajes y Diligencias de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sita en el Distrito Federal, donde estuvo presente el perito tercero

en discordia, no infringe las normas del procedimiento previstas por la citada ley, porque, de acuerdo con la reforma y adición de diversas disposiciones a ésta, mediante decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012, en el artículo 776, fracción VIII, se establecen como medios de prueba admisibles en el proceso laboral, las distintas tecnologías de la información y 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. Por tanto, en aras de lograr la mayor economía, concentración y sencillez en el proceso, no se advierte motivo alguno para no hacer extensivos estos recursos electrónicos a la recepción de los medios de prueba de las partes, pues se trata de una mera cuestión procesal y no de derechos sustantivos.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DEL NOVENO CIRCUITO.

Amparo directo 298/2014.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 2 de julio de 2014.- Unanimidad de votos.- Ponente: F. Guillermo Baltazar Alvear.- Secretario: Guillermo Salazar Trejo.

Jurisprudencia*:* **Época:** Décima Época. Registro: 2007536. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación.* Publicación: viernes 26 de septiembre de 2014 09:45 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: IX.1o.16 L (10a.).

Esta tesis se publicó el viernes 26 de septiembre de 2014 a las 09:45 horas en el *Semanario Judicial de la Federación.*

Nota: Esta jurisprudencia solo aplica para procedimiento anterior a 2019.

PRUEBA PERICIAL MÉDICA EN EL JUICIO LABORAL OFRECIDA POR EL ACTOR SOBRE SU ESTADO DE SALUD. CONSECUENCIA DE SU INCOMPARECENCIA ANTE EL PERITO TERCERO EN DISCORDIA QUE DEBE DESAHOGARLA.—Si la Junta nombra perito tercero en discordia para complementar el desahogo de la prueba pericial

médica, ofrecida por el actor para demostrar su estado de invalidez o incapacidad, y éste no acude ante aquél a realizarse los estudios médicos necesarios para la emisión de la opinión correspondiente, ello trae como consecuencia la deserción de la prueba, previa prevención fehaciente realizada en ese sentido.

Contradicción de tesis 3/2014. Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero, Tercero y Cuarto, todos en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito. 9 de junio de 2015. Mayoría de dos votos de los Magistrados Sergio García Méndez y María Isabel González Rodríguez, con ejercicio de voto de calidad del primero de los nombrados en su carácter de presidente. Disidentes: Víctor Pedro Navarro Zárate y Guillermo Vázquez Martínez. Ponente: Guillermo Vázquez Martínez. Secretaria: Martha Yadira Machado López.

Tesis y/o criterios contendientes:

El sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, al resolver el amparo directo 1023/2014, el sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, al resolver el amparo directo 193/2014 y el diverso sustentado por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, al resolver el amparo directo 731/2014.

Jurisprudencia: Época: Décima Época. Registro: 2009834. Instancia: Plenos de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 28 de agosto de 2015 10:30 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: PC.IV.L. J/3 L (10a.).

Esta tesis se publicó el viernes 28 de agosto de 2015 a las 10:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 31 de agosto de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Nota: Esta jurisprudencia solo aplica para procedimiento anterior a 2019.

275 **PRUEBA PERICIAL EN EL JUICIO LABORAL. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBE SEÑALAR FECHA DE AUDIENCIA PARA QUE LOS PERITOS DE LAS PARTES Y TERCERO EN DISCORDIA COMPAREZCAN PERSONALMENTE A SU DESAHOGO, A FIN DE QUE LAS PARTES PUEDAN INTERROGARLOS**.—Del artículo 825, fracciones I, II, IV y V de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, deriva que los peritos de las partes y tercero en discordia deben comparecer personalmente a la audiencia de desahogo respectiva para rendir su dictamen; y que el derecho de las partes de repreguntarles tiene como finalidad determinar el grado de razón, experiencia o información que sirve de sustento a sus dictámenes, con lo cual se aportan elementos necesarios para tomar una decisión jurisdiccional sobre su valor probatorio. Conforme a lo anterior, en el desahogo de la prueba pericial, la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoce e instruye el juicio debe señalar fecha de audiencia para que los peritos comparezcan personalmente, a fin de que las partes puedan interrogarlos, porque conforme a los principios de inmediatez y oralidad que rigen en el derecho procesal del trabajo y con fundamento en el artículo 781 de la ley citada, las partes tienen el derecho de intervenir directa y personalmente en todas las etapas del procedimiento, a fin de interrogar libremente a las personas que intervengan en el desahogo de las pruebas sobre los hechos controvertidos, hacerse mutuamente las preguntas que juzguen convenientes y examinar los documentos y objetos que se exhiban. Por tanto, si la Junta omite señalar fecha para la celebración de la audiencia aludida, se actualiza la violación procesal prevista en el artículo 172, fracción III, de la Ley de Amparo, lo que amerita la reposición del procedimiento.

Contradicción de tesis 87/2015. Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Quinto Circuito y el Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Décima Región, con residencia en Saltillo, Coahuila. 13 de mayo de 2015. Cinco votos de los Ministros Eduardo Medina Mora I., Juan N. Silva Meza, José Fernando Franco

González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Alberto Pérez Dayán. Ponente: Eduardo Medina Mora I. Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Criterios contendientes:

El sustentado por el Tribunal Colegiado del Vigésimo Quinto Circuito, al resolver el amparo directo 957/2014, y el diverso sustentado por el Primer Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Décima Región, con residencia en Saltillo, Coahuila, al resolver el amparo directo 467/2014.

Tesis de jurisprudencia 80/2015 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diez de junio de dos mil quince.

Jurisprudencia: Época: Décima Época. Registro: 2009666. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 07 de agosto de 2015 14:26 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: 2a./J. 80/2015 (10a.).

Esta tesis se publicó el viernes 07 de agosto de 2015 a las 14:26 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 10 de agosto de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013

Nota: Esta jurisprudencia solo aplica para procedimiento anterior a 2019.

276 **PRUEBA DE INSPECCIÓN PRACTICADA SOBRE MEDIOS ELECTRÓNICOS O DIGITALES EN UN JUICIO LABORAL. SU VALOR PROBATORIO QUEDA AL PRUDENTE ARBITRIO DE LA AUTORIDAD JURISDICCIONAL**.- Los avances de la tecnología han tenido niveles acelerados de transformación, logrando mediante el uso del sistema computarizado autorizado el almacenamiento de información y registros de datos inherentes a las personas, los cuales, una vez capturados, pueden visualizarse en pantallas, o bien, reproducirse en discos ópticos y/o impresiones. Ahora bien, para el caso de que se ofrezca la prueba de inspección en un juicio laboral respecto de dichos medios electrónicos, su valor probatorio depende del resultado objetivo de su contenido y su

conexión con otros medios de convicción aportados al juicio por las partes, en particular aquellos que por sus cualidades prueben de mejor manera los hechos debatidos o, en caso de objeción, cualquier otro aportado para desvirtuar las objeciones sin que, por otro lado, sea requisito indispensable para su valoración que la inspección se refuerce con la pericial en informática, pues ello llevaría a no dar valor por sí sola a la inspección, que incluso puede constituir un indicio al prudente arbitrio de la autoridad jurisdiccional.

Contradicción de tesis 453/2012.- Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Décima Región, con residencia en Saltillo, Coahuila.- 9 de enero de 2013.- Mayoría de tres votos.- Disidentes: José Fernando Franco González Salas y Sergio A. Valls Hernández.- Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos.- Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Tesis aislada: Décima Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta.* Tomo: Libro XIX, Abril de 2013. Tesis: 2a. X/2013 (10a.) Página: 1617

Nota: Esta tesis no constituye jurisprudencia, ya que no resuelve el tema de la contradicción planteada.

277 **PRUEBA DE INSPECCIÓN. CUANDO EL PATRÓN NIEGA LA RELACIÓN LABORAL PERO ACEPTA SER PROPIETARIO DE LA FUENTE DE TRABAJO, EL APERCIBIMIENTO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 828 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO SIEMPRE DEBE SER LISO Y LLANO.-** La ley y la jurisprudencia establecen que el apercibimiento previsto en el citado numeral, en el sentido de que si el patrón no exhibe los documentos que tiene en su poder, se presumirán ciertos los hechos que pretendan acreditarse con ellos, debe realizarse: En un primer supuesto, cuando el demandado no reconoce la relación laboral, pero acepta ser propietario o responsable de la fuente de trabajo, o no niega serlo, y el actor ofrece la inspección sobre los

documentos que el patrón demandado está obligado a conservar conforme al artículo 804 de la ley citada, proponiéndola en términos genéricos, comprendiendo los documentos que se refieren a todos los trabajadores de la empresa para demostrar que en ellos sí figura el accionante y, por ende, el vínculo laboral. En un segundo supuesto, cuando el demandado niega la relación laboral pero acepta ser propietario de la fuente de trabajo, o no niega serlo, y el trabajador ofrece la inspección sobre los documentos particularizados (su contrato de trabajo, su tarjeta de control de asistencias, las nóminas en el renglón en donde él aparece, etcétera), para demostrar las condiciones de la relación laboral negada, el apercibimiento deberá formularse con la condicionante de que sólo se hará efectivo si se llegare a demostrar la existencia del vínculo laboral con cualquier otro medio de prueba, o se derive de la no demostración del demandado de que los servicios que le prestó el actor engendraron una relación distinta a la laboral, si aquél se excepcionó de tal manera. Esto es así porque resulta inadmisible que si el patrón demandado niega la relación, la presunción de su existencia, condiciones y circunstancias que afirma el actor prevalecieron en tal vínculo, se derive exclusivamente de la no exhibición de los citados documentos, a pesar de que esa no exhibición sea entendible y congruente con su negativa de mérito. Pero, por el contrario, si en este supuesto no se formulara apercibimiento alguno, se impediría injustificadamente al actor prevalerse de esta prueba para demostrar las condiciones y circunstancias de su relación laboral, no obstante ofrecerse sobre documentos que el patrón sí estaba obligado a exhibir, en virtud de haber quedado evidenciado por otra vía el referido nexo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Amparo directo 1496/2009.- Armando Valdez Maya.- 29 de enero de 2010.- Unanimidad de votos, con la salvedad del Magistrado Arturo García Torres por no compartir el criterio contenido en la tesis.- Ponente: Alejandro Sosa Ortiz.- Secretaria: Gloria Burgos Ortega.

278 PRUEBA DE INSPECCIÓN PRACTICADA SOBRE LA PANTALLA DEL SISTEMA INTEGRAL DE DERECHOS Y OBLIGACIONES (SINDO) DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. SU VALOR PROBATORIO.- Dicho sistema forma parte de un programa computarizado alimentado con la información administrativa recibida por el Instituto Mexicano del Seguro Social de los sujetos obligados a registrarse e inscribir a sus trabajadores en dicha institución, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario, o cualquier otra circunstancia que modifique los datos proporcionados, y sobre el cual es permisible ofrecer la prueba de inspección, acorde con el artículo 776, fracciones V y VIII, de la Ley Federal del Trabajo. Consecuentemente, es facultad de la autoridad jurisdiccional apreciar la prueba en su contexto y darle el valor que le corresponda acorde a su contenido, es decir, con los datos asentados por el fedatario con vista en los medios electrónicos autorizados en torno a la materia para la cual se ofreció y con las reglas de impugnación o, en su caso, concatenarla con otras probanzas, de modo que su alcance probatorio depende del conjunto de pruebas aportadas y permitidas por la ley sin que, por otra parte, sea requisito indispensable para su valoración que la inspección se refuerce con la pericial en informática, pues ello llevaría a no darle el valor que por sí sola tenga la inspección, que incluso puede constituir un indicio al prudente arbitrio de la autoridad jurisdiccional.

Contradicción de tesis 453/2012.- Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Noveno Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Décima Región, con residencia en Saltillo, Coahuila.- 9 de enero de 2013.- Mayoría de tres votos.- Disidentes: José Fernando Franco González Salas y Sergio A. Valls Hernández.- Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos.- Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Jurisprudencia: Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XIX, Abril de 2013. Tesis: 2a./J. 19/2013 (10a.). Página: 1366

Tesis de jurisprudencia 19/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del seis de febrero de dos mil trece.

279 ***Comentario:*** Es posible conceder valor probatorio a los correos electrónicos para acreditar el contrato de trabajo y la relación laboral. La reforma de 2012, al tomar en consideración las disposiciones que regulan casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución Federal, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad, adopta lo considerado en el primer párrafo del numeral 210A del Código Federal de Procedimientos Civiles (CFPC), en el que se reconoce como medio de prueba a la mencionada información; y estimando que el principal aspecto de todo contrato es el consentimiento, también acude al estudio del artículo 1803, fracción I, del Código Civil Federal (CCF).

280 ***Comentario:*** En aquellos procedimientos que se tramiten ante las todavía Juntas de Conciliación y Arbitraje, la falta de firma del laudo por parte de alguno de los integrantes de una Junta o del secretario de acuerdos, trae como consecuencia la nulidad y no surte efectos jurídicos para las partes. El tribunal colegiado que conozca del amparo, sin necesidad de que se haya hecho valer por el quejoso, deberá declarar la nulidad del laudo y ordenar a la autoridad responsable que subsane tal formalidad. Con la reforma del 2019 las resoluciones laborales que ponen fin al procedimiento se denominan sentencias.

281 **LAUDO. SI EN UN JUICIO DE AMPARO DIRECTO PROMOVIDO EN SU CONTRA SE ADVIERTE QUE ESTÁ INCOMPLETO, PORQUE LE FALTA ALGUNA PORCIÓN DE LAS CONSIDERACIONES SUSTANTIVAS QUE LO FUNDAN Y MOTIVAN, DE OFICIO DEBE DECLARARSE INVÁLIDO (LEGISLACIÓN VIGENTE HASTA EL 2 DE ABRIL DE 2013).-** Acorde con los artículos 837, 840, fracción VI y 841 de la Ley Federal del

Trabajo, los dos últimos reformados mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, el laudo es la resolución que decide sobre el fondo del conflicto laboral y debe satisfacer varios requisitos de forma, entre ellos, expresar los motivos y fundamentos legales en que se apoya la resolución adoptada. Consecuentemente, si en el juicio de amparo directo promovido contra un laudo se advierte que éste se encuentra incompleto, por faltarle alguna porción de las consideraciones sustantivas que lo fundan y motivan, tal situación constituye una violación formal cometida por la autoridad responsable en la resolución reclamada. Es decir, se trata de un vicio que lo invalida al violar los derechos al debido proceso y a una debida fundamentación y motivación, reconocidos en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; por tanto, el Tribunal Colegiado de Circuito de oficio debe declararlo inválido y conceder el amparo para que se subsane tal violación, sin que sea necesario que las partes planteen conceptos de violación al respecto, e independientemente de quién promueva el juicio constitucional, ya que este vicio afecta la validez total del acto reclamado, por lo que esta declaración no implica una suplencia de la queja deficiente en un caso no permitido por la Ley de Amparo vigente hasta el 2 de abril de 2013.

Contradicción de tesis 465/2012.- Entre las sustentadas por el Cuarto Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Décima Región, con residencia en Saltillo, Coahuila y el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito.- 13 de marzo de 2013.- Cinco votos.- Ponente: José Fernando Franco González Salas.- Secretaria: Ileana Moreno Ramírez.

Jurisprudencia: Materia(s): Común, Laboral. Décima Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XXIII, Agosto de 2013. Tesis: 2a./J. 89/2013 (10a.) Página**:** 948

Tesis de jurisprudencia 89/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del ocho de mayo de dos mil trece.

282 ACCIÓN DE REINSTALACIÓN O DE INDEMNIZACIÓN. EL HECHO DE QUE EL TRABAJADOR DEMANDE EL PAGO DEL SALARIO CORRESPONDIENTE AL DÍA EN QUE ADUJO FUE DESPEDIDO, NO CONLLEVA DE MANERA NECESARIA LA IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN.

De los artículos **2o., 3o., 18, 20, 48, 82, 133, fracción VII, 152, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo** (vigentes hasta el 30 de noviembre de 2012), deriva que las normas de derecho de trabajo persiguen un fin de justicia social, entre otros aspectos, sobre tres vertientes básicas: 1) lograr un equilibrio entre las partes reconociendo como la más débil a la clase trabajadora; 2) conceptualizar el trabajo como un derecho y deber social que exige respeto para las libertades y la dignidad de quien lo presta; y 3) en caso de duda en cuanto a su interpretación prevalecerá la más favorable al trabajador. Además, señalan que por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario y que es una obligación del patrón efectuar la retribución correspondiente, prohibiéndole ejecutar cualquier acto que restrinja al trabajador el ejercicio de los derechos que le asisten como consecuencia de la relación de trabajo, como lo es desarrollar la actividad laboral encomendada, ya que en caso de no cumplirse con lo anterior, las disposiciones en cita otorgan el derecho al trabajador para demandar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales que deriven del incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones impuestas por ley, siendo éstas, a su elección, la de reinstalación en el trabajo que desempeñaba o la de indemnización con el importe de tres meses de salario. Así, el simple hecho de que el trabajador hubiese reclamado como prestación en su demanda laboral el pago del salario correspondiente al día en que adujo fue despedido sin justificación, con independencia de que haya indicado que tal evento aconteció al inicio, durante o al final de la jornada de trabajo, no puede tener como consecuencia necesaria e indisoluble la improcedencia de la acción intentada, aun bajo el argumento de inverosimilitud, ya que ésta es una cuestión que corresponde apreciar a

la Junta de Conciliación y Arbitraje y debe ser el resultado de la valoración que se haga en el laudo correspondiente de tener por acreditado o no el despido injustificado que invoca el trabajador, con base en la demanda, su contestación y las pruebas ofrecidas por las partes, con lo cual se deberá emitir un laudo a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando en cada caso los hechos en conciencia en forma clara, precisa y congruente.

Contradicción de tesis 209/2014. Entre las sustentadas por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito. 10 de septiembre de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretario: Enrique Sumuano Cancino.

Tesis y criterio contendientes:

Tesis I.6o.T.14 L (10a.), de rubro: “**DESPIDO INJUSTIFICADO. ES INEXISTENTE SI EL TRABAJADOR SE DIJO DESPEDIDO AL INICIO DE SU JORNADA LABORAL Y AL MISMO TIEMPO RECLAMA EL PAGO DEL SALARIO DEVENGADO DE ESE DÍA, SIN SEÑALAR EL MOTIVO POR EL CUAL, NO OBSTANTE LA SEPARACIÓN FORZOSA DE SU EMPLEO, CONTINUÓ SUS LABORES**.”, aprobada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro VIII, Tomo 2, mayo de 2012, página 1863, y

El sustentado por el Tribunal Colegiado del Décimo Séptimo Circuito, al resolver el amparo directo 672/2013.

Tesis de jurisprudencia 107/2014 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada de veinticuatro de septiembre de dos mil catorce.

Esta tesis se publicó el viernes 14 de noviembre de 2014 a las 09:20 horas

en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del martes 18 de noviembre de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

283 **OFRECIMIENTO DE TRABAJO. PARA QUE EL ACTA LEVANTADA EN LA DILIGENCIA DE REINSTALACIÓN PERMITA PONDERAR LA MALA FE EN LA OFERTA DEL PATRÓN, ES MENESTER QUE DE SU TEXTO SE ADVIERTA QUE ÉSTE ALTERÓ EN PERJUICIO DEL TRABAJADOR ALGUNA DE LAS CONDICIONES DE LA RELACIÓN LABORAL, O QUE DESPLEGÓ UN ACTUAR INDEBIDO QUE MANIFIESTA LA INTENCIÓN DE REVERTIR LA CARGA PROBATORIA, Y NO SÓLO LA SIMPLE AFIRMACIÓN DEL ACTOR EN ESE SENTIDO**.- Para que el acta de reinstalación levantada durante el desarrollo del juicio laboral, permita ponderar la mala fe de la patronal en el ofrecimiento de trabajo, es menester que de su texto se advierta que ésta alteró en perjuicio de aquélla alguna de las condiciones que conformaron la relación laboral, como la categoría, el horario de trabajo o el salario, o bien, se consigne un comportamiento o expresión malintencionados, imprudentes, inconducentes o inapropiados por parte de la empleadora, que evidencien que la oferta no la hizo con la finalidad real de reintegrar al trabajador en sus labores. En el caso de que el acta satisfaga dicha pormenorización, las Juntas deben establecer en sus laudos si su literalidad acredita si la oferta es de mala fe con las consecuencias respectivas sobre las cargas probatorias, y en su caso, determinar si las partes cumplieron o no con éstas, decretando la condena o absolución que corresponda, en términos de los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo. Asumir como válida la postura de que el acta puede revelar la mala fe en la oferta del empleo, sin que contenga algún dato al respecto, es tanto como tener por acreditado un hecho sin la probanza que lo respalde, lo cual es ilegal, tanto porque el principio de la prueba indica que cuando ésta falte o sea insuficiente, no debe resolverse a favor de la parte que tenía la carga

demostrativa, como porque es bien sabido que afirmar y sostener un hecho, no puede integrar indicio probatorio de éste, acorde con el principio de que nadie puede constituir prueba a su favor. Por tanto, si de los hechos asentados en el acta no se evidencia que la verdadera intención que tuvo la parte patronal durante el desarrollo de la diligencia de reinstalación, fue hastiar al trabajador en el litigio para hacerlo desistir de su reclamación o burlar la norma que le impone la carga de probar la justificación del despido, la Junta ateniéndose al contenido del acta correspondiente debe concluir que su texto no demuestra la mala fe, pues así da preferencia al tenor de la actuación sobre una simple afirmación, sin respaldo probatorio, hecha por la parte trabajadora.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 98/2010.- Silvia López Rodríguez.- 8 de julio de 2010.- Unanimidad de votos.- Ponente: Guillermo Esparza Alfaro.- Secretario: Raúl Alvarado Estrada.

Amparo directo 1059/2010.- Laura Martínez Banda.- 23 de marzo de 2011.- Unanimidad de votos.- Ponente: Guillermo Esparza Alfaro.- Secretario: Gilberto Apolonio López Corona.

Amparo directo 1361/2011.- Ricardo Reyna Alvarado.- 4 de julio de 2012.- Unanimidad de votos.- Ponente: Guillermo Esparza Alfaro.- Secretario: Víctor Flores Martínez.

Amparo directo 946/2012.- Roberto Villarreal Miranda.- 7 de febrero de 2013.- Unanimidad de votos.- Ponente: Daniel Cabello González.- Secretaria: Elvia Chávez Delgadillo.

Amparo directo 112/2013.- 21 de agosto de 2013.- Unanimidad de votos.- Ponente: María Isabel Rojas Letechipia, secretaria de tribunal autorizada por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrada, en términos del artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en

relación con el diverso 42, fracción V, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo.- Secretaria: Blanca Elizabeth Acosta Varela.

Jurisprudencia: Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 1. Tesis: IV.3o.T. J/3 (10a.) Página: 883

284 **ACCIÓN EN MATERIA LABORAL. REQUISITOS QUE LA JUNTA DEBE CUMPLIR PARA EL ANÁLISIS DE SU PROCEDENCIA AL DICTAR EL LAUDO**.- De los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo se colige que, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen la obligación de examinar la acción deducida en la demanda. Lo anterior, con independencia de que ésta se hubiera tenido por contestada en sentido afirmativo, o bien, se tuvieran por admitidos los hechos de ésta sobre los que no se suscitó controversia, así como de las excepciones opuestas por la contraparte. En ese tenor, para cumplir con dicho examen del laudo, tratándose de prestaciones legales, las Juntas deben: 1. Analizar el contenido de las normas jurídicas que regulan las prestaciones; 2. Con base en lo anterior, determinar los presupuestos legales para obtenerlas; y, 3. Dilucidar si esos presupuestos se encuentran satisfechos, para lo cual se tomará en consideración: i) si el actor en su demanda expuso los hechos necesarios y suficientes para respaldar los presupuestos de la acción; ii) si los hechos resultan congruentes, verosímiles y acordes a la lógica o a la razón, desprendida de la sana crítica y la experiencia; y, iii) si solamente se dio la presunción de hechos salvo prueba en contrario, verificar si no están desvirtuados. Asimismo, tratándose de prestaciones extralegales, como presupuesto de lo señalado, deben estar demostrados la existencia y el contenido de la norma que regula el beneficio invocado, pues solamente así el juzgador está en aptitud de realizar los pasos indicados. Por tanto, la omisión o insuficiencia del

anterior análisis por la autoridad, implica el dictado de un laudo violatorio de los derechos de legalidad y seguridad jurídica, por infracción a los principios de congruencia y de fundamentación y motivación, que amerita conceder el amparo.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA OCTAVA REGIÓN.

Amparo directo 685/2012 (expediente auxiliar 944/2012).- Servicios Administrativos Finatrade, S.A. de C.V.- 31 de octubre de 2012.- Unanimidad de votos.- Ponente: Juan Ramón Rodríguez Minaya.- Secretario: José Luis Orduña Aguilera.

Tesis aislada: Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XIX, Abril de 2013. Tesis: XXVII.1o. (VIII Región) 23 L (10a.). Página: 2000

285 **INCIDENTE DE LIQUIDACIÓN EN EL JUICIO LABORAL. LA PARTE DEMANDADA TIENE INTERÉS JURÍDICO PARA IMPUGNAR SU ILEGAL APERTURA**.- Conforme al artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, el criterio general obligatorio para determinar la cuantía de las condenas consiste en que no debe ordenarse la apertura de un incidente de liquidación sino sólo en casos extraordinarios, cuando las constancias de autos no permitan a la Junta de Conciliación y Arbitraje realizar la cuantificación necesaria, caso en el que debe señalar las medidas con arreglo a las cuales ha de hacerse. Por otra parte, se debe atender al supuesto de que existiendo condena contra el patrón demandado, en muchos casos ésta determinará la procedencia de salarios caídos, los cuales por ley han de pagarse hasta la fecha en que se cubran las indemnizaciones respectivas, como lo dispone el artículo 48 de la citada legislación. Lo expuesto pone de manifiesto el interés que tiene el demandado para impugnar la orden de abrir un incidente de liquidación, porque: 1) La apertura del referido incidente es excepcional; 2) La prohibición de su apertura, si bien pretende proteger al trabajador de que el cumplimiento de

pago contenido en la condena no se retrase innecesariamente, también repercute en los intereses del patrón, en tanto la condena impuesta puede incrementarse por el tiempo que dure la tramitación del referido incidente; y, 3) Los patrones tienen el mismo interés en que concluya el juicio a la brevedad independientemente de la condena impuesta, en tanto que el derecho a un juicio rápido no es privilegio del trabajador actor. Entonces tanto el actor como el demandado tienen interés jurídico en que la Junta responsable no ordene innecesariamente la apertura de un incidente de liquidación para cuantificar la condena impuesta.

Contradicción de tesis 150/2012.- Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito y el Noveno Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Primera Región.- 23 de mayo de 2012.- Cinco votos.- Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos.- Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Tesis de jurisprudencia 62/2012 (10a.). Aprobada por la Se***gu***nda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del seis de junio de dos mil doce.

Jurisprudencia: No. Registro: 2,001,119, Jurisprudencia, Materia(s): Común, Laboral, Décima Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: Libro X, Julio de 2012, Tesis: 2a./J. 62/2012 (10a.), Página: 962

286 ***Comentario*****:** En el proceso anterior a 2019 la revisión procede contra actos de los presidentes, actuarios o funcionarios, legalmente habilitados, en ejecución de los laudos, convenios, de las resoluciones que ponen fin a las tercerías y de los dictados en las providencias cautelares. En ese mismo tenor y solo en juicios anteriores a mayo de 2019, la reclamación no procede contra actos de ejecución, sino contra las medidas de apremio que impongan los presidentes de las Juntas de Conciliación, de las Juntas Especiales y de las de Conciliación y Arbitraje, así como de los auxiliares de éstas. La mayoría de los procedimientos de ejecución contienen errores de los funcionarios a cargo de llevar estos procesos. Intimidar a los patrones para no defenderse con los recursos que la ley prevé so pena de

imponer mayores correcciones, medidas de apremio y multas es como decirle que no tiene derecho a una defensa. Con la reforma a la ley en mayo de 2019, se derogan estos medios de impugnación -reclamación y revisión-, pero nace en el proceso laboral el recurso de reconsideración que se contiene en el articulo 873-E inciso e) de esta ley, así como en el 858, tercer y último párrafo.

287 ***Comentario:*** *En la reforma de 2012* se cambia el término de secuestro provisional por el de embargo precautorio, más ad hoc, mismo que no sufre modificaciones en mayo de ***2***019.

288 ***Comentario:*** Ver anterior.

289 ***Comentario:*** Ver anterior.

290 ***Comentario:*** Ver anterior.

291 ***Comentario:*** Ver anterior.

292 ***Comentario:*** Ver anterior.

293 **ACCIÓN LABORAL. EN EL AUTO ADMISORIO DE LA DEMANDA NO DEBE CALIFICARSE SU PROCEDENCIA, CON INDEPENDENCIA DE QUE LA PRESENTE EL TRABAJADOR O EL PATRÓN**.- En la jurisprudencia 4a./J. 7/94 (*) de la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se sostiene que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no están facultadas por los artículos 865 y 871 a 873 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, que regulan el inicio del procedimiento laboral, para examinar si la acción intentada está o no prevista en la ley y, en su caso, desechar la demanda, ya que conforme a los numerales 840 a 842 de ese ordenamiento legal, deben

hacerlo hasta el dictado del laudo, cuando se analicen las peticiones de las partes y los hechos controvertidos, se haga la enumeración y apreciación de las pruebas aportadas, y se resuelva de manera clara, precisa y congruente sobre las pretensiones deducidas oportunamente por las partes. Este criterio es aplicable con independencia de que la demanda la presente el trabajador o el patrón, ya que el origen proteccionista del Derecho del Trabajo no implica que exista desigualdad entre las partes, pues ello no puede llevar al extremo de modificar las prescripciones de la Ley Federal del Trabajo para hacer distinciones que no contempla, pues de hacerlo sería una grave afectación al derecho de defensa constitucionalmente reconocido para ambas partes en una controversia laboral, al impedirse al patrón alegar y probar durante el procedimiento, no obstante que de ello depende la procedencia de la acción.

Contradicción de tesis 204/2013.- Entre las sustentadas por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito y el Cuarto Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Tercera Región, con residencia en Guadalajara, Jalisco.- 19 de junio de 2013.- Mayoría de cuatro votos; votó con reserva José Fernando Franco González Salas.- Disidente: Sergio A. Valls Hernández.- Ponente: Alberto Pérez Dayán.- Secretaria: María Estela Ferrer Mac-Gregor Poisot.

Tesis de jurisprudencia 135/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del siete de agosto de dos mil trece.

Jurisprudencia: Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XXV, Octubre de 2013, Tomo 2. Tesis: 2a./J. 135/2013 (10a.) Página: 1099

Nota: (*) Publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Número 75, marzo de 1994, página 23, con el rubro: **“ACCIÓN LABORAL. EL AUTO ADMISORIO NO DEBE CALIFICAR SU PROCEDENCIA.”**

294 **EMPLAZAMIENTO EN EL JUICIO LABORAL. PROCEDIMIENTO A SEGUIR ANTE LA IMPOSIBILIDAD DE EMPLAZAR A UN ÚNICO DEMANDADO [APLICABILIDAD DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 98/2013 (10a.)].-** De la jurisprudencia citada, sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se advierte que ante la imposibilidad de emplazar a uno de varios codemandados, debe requerirse al actor para que proporcione el domicilio en el que debe llevarse a cabo la diligencia, bajo el apercibimiento de que, de no hacerlo, se archivará el asunto. Luego, el criterio aludido, a pesar de versar sobre el caso específico en que existan varios demandados y el asunto se archive parcialmente sólo respecto de algunos, para continuar el juicio con el resto de los codemandados, también es aplicable al caso en que sólo exista un demandado, pues las normas de la Ley Federal del Trabajo, en su texto anterior a la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, relativas al emplazamiento, notificación personal y señalamiento del domicilio de la parte demandada, no hacen distinción respecto del número de demandados, además de que no existe diferencia entre ambos casos, debido a que en los dos supuestos se señaló un domicilio en el que no pudo lograrse el emplazamiento y sus consecuencias son las mismas, pues ya sea que se archive el asunto en su totalidad o sólo parcialmente, se dejará de estudiar la procedencia de las acciones planteadas contra la persona que no se logró emplazar. En ese tenor, atendiendo a las premisas que sostienen el criterio aludido, cuando en un juicio laboral no puede emplazarse a la única persona demandada, las Juntas tienen la facultad de requerir al actor para que señale el domicilio en el que se pueda llevarse a cabo tal diligencia, bajo el apercibimiento referido y hacerlo efectivo en caso de incumplimiento. Lo anterior, sin que pueda considerarse que con ello se están revocando sus propias determinaciones y que se actualizan los supuestos para el ejercicio de sus facultades de mejor proveer para efecto de investigar el domicilio en que pueda realizarse el emplazamiento de la demandada, pues si bien en la jurisprudencia 2a./J. 98/2000 de la Segunda Sala del Alto Tribunal se

faculta a las Juntas para ordenar diligencias con la intención de identificar al patrón, es decir, determinar quién es el responsable o propietario del centro de trabajo; sin embargo, se trata de un supuesto distinto que no puede aplicarse analógicamente y no resuelve el tema controvertido, pues ese criterio sólo es aplicable cuando ya se logró el emplazamiento a la parte demandada, y nadie se apersonó a la audiencia de ley como su responsable, por lo que en esa hipótesis se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo y las Juntas aludidas tienen la facultad de investigar el nombre y, en su caso, el domicilio en que puede localizarse al responsable de la fuente de trabajo, para hacer efectivas las condenas que, en su caso, resulten procedentes.

PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Contradicción de tesis 2/2014.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero y Segundo, ambos en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito.- 11 de noviembre de 2014.- Unanimidad de cuatro votos de los Magistrados Víctor Pedro Navarro Zárate, José de Jesús Ortega de la Peña, Alejandro Alberto Albores Castañón y María Isabel González Rodríguez.- Ponente: Víctor Pedro Navarro Zárate.- Secretario: Edgar Humberto Muñoz Castillo.

Tesis y/o criterios contendientes:

El sustentado por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, al resolver el amparo directo 479/2014, y el diverso sustentado por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, al resolver el amparo directo 1160/2013.

Nota: Las tesis de jurisprudencia 2a./J. 98/2013 (10a.) y 2a./J. 98/2000 citadas, aparecen publicadas en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XXIII, Tomo 2, agosto de 2013, página 794, y Novena Época, Tomo XII, diciembre de 2000, página 272, con los rubros: "**EMPLAZAMIENTO AL JUICIO LABORAL. PROCEDIMIENTO A SEGUIR POR LA JUNTA CUANDO SE SEÑALA MÁS DE UN DEMANDADO Y ALGUNO O ALGUNOS DE ELLOS NO**

PUDIERON SER EMPLAZADOS.” y **“CONDENA EN CONTRA DE LA FUENTE DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE CUANDO SE IGNORA EL NOMBRE, RAZÓN SOCIAL O DENOMINACIÓN DEL PATRÓN, DEBIENDO LA JUNTA LABORAL, EN USO DE SUS FACULTADES PARA MEJOR PROVEER, ORDENAR LAS PROVIDENCIAS NECESARIAS PARA DETERMINAR LA IDENTIDAD DE AQUÉL.”**, respectivamente.

Esta tesis se publicó el viernes 16 de enero de 2015 a las 09:00 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 19 de enero de 2015, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

295 **DEMANDA LABORAL. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO TIENEN FACULTAD PARA APERCIBIR A LA ACTORA CON NO TRAMITARLA Y ORDENAR SU ARCHIVO, SI ÉSTA NO CUMPLE CON LA PREVENCIÓN DE ACLARARLA O CORREGIRLA**.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que de la interpretación de los artículos 685, 873, último párrafo y 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se infiere que las Juntas de Conciliación y Arbitraje están obligadas, en acatamiento al principio de tutela procesal, a prevenir al trabajador o, en su caso, a sus beneficiarios, para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda cuando ésta sea oscura, irregular u omisa, en cuanto no comprenda todas las prestaciones que deriven de la acción intentada; y, por otro lado, a aplicar esa tutela general previniendo al trabajador para que proporcione los datos relativos a los hechos de la demanda, cuando de ellos dependa la claridad y congruencia de la acción deducida. Ahora bien, no obstante que es obligación de las Juntas prevenir al trabajador o, en su caso, a sus beneficiarios, para que corrijan, aclaren o regularicen su demanda o para que proporcionen los datos relativos a los hechos de ella, esto no las faculta para que en caso de incumplimiento la tengan por no interpuesta, ya que si el requerimiento se formula en el auto de radicación, debe prevenirlo nuevamente en la etapa de

demanda y excepciones y, de no desahogar la prevención, debe tenerse por reproducida la demanda en los términos en que se formuló, de conformidad con el segundo párrafo del artículo 879 de la citada ley, para que, llegado el momento del dictado del laudo, se resuelva de acuerdo a las acciones y excepciones hechas valer en el juicio. Sin embargo, la Segunda Sala del Máximo Tribunal del País reconoció una excepción a dicha regla, al resolver la contradicción de tesis 481/2012, de la que derivó la jurisprudencia 2a./J. 98/2013 (10a.), publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro XXIII, Tomo 2, agosto de 2013, página 794, de rubro: "EMPLAZAMIENTO AL JUICIO LABORAL. PROCEDIMIENTO A SEGUIR POR LA JUNTA CUANDO SE SEÑALA MÁS DE UN DEMANDADO Y ALGUNO O ALGUNOS DE ELLOS NO PUDIERON SER EMPLAZADOS.", en la cual hizo alusión a los casos donde el trabajador señala como demandadas a una multiplicidad de personas, tanto físicas como morales, y que durante la secuela procesal se logra emplazar por lo menos a una de ellas, pero no a la totalidad, y que, en este supuesto, con base en los principios generales del derecho y la equidad, la Junta debe requerirlo para que proporcione el domicilio del demandado que falta por emplazar, apercibiéndolo con tener por no interpuesta la demanda contra quien no haya podido ser emplazado y se continuará la tramitación del juicio con el o los patrones legalmente emplazados.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA OCTAVA REGIÓN.

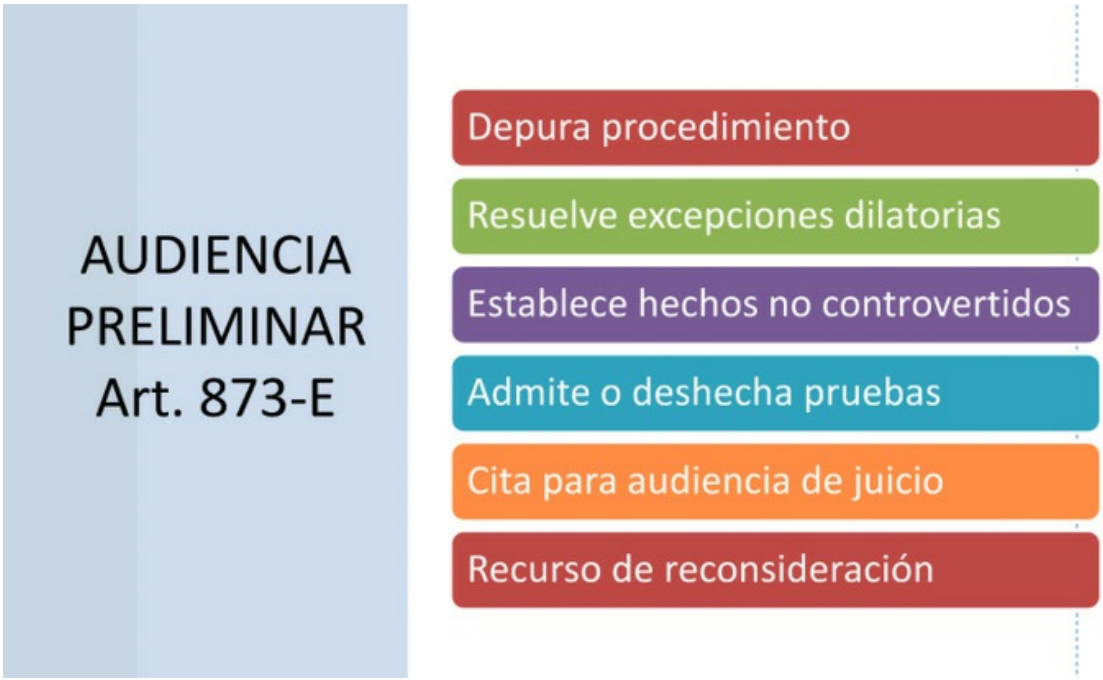
Amparo directo 810/2014 (cuaderno auxiliar 846/2014) del índice del Tribunal Colegiado del Décimo Circuito, con apoyo del Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Octava Región, con residencia en Mérida, Yucatán.- Patricio Raúl Torres.- 30 de septiembre de 2014.- Unanimidad de votos; mayoría en relación con el contenido y tema de esta tesis, por no haber votado en el asunto que le dio origen el Magistrado Gonzalo Eolo Durán Molina.- Ponente: José Atanacio Alpuche Marrufo.- Secretario: Carlos Arturo Cano Reed.

Jurisprudencia: **Época:** Décima Época. Registro: 2008225. Instancia: Plenos de Circuito. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: S***em***anario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 16 de enero de 2015 09:00 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: PC.IV.L. J/2 L (10a.).

Jurisprudencia: **Época:** Décima Época. Registro: 2008287. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 23 de enero de 2015 09:00 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: (VIII Región) 2o.9 L (10a.).

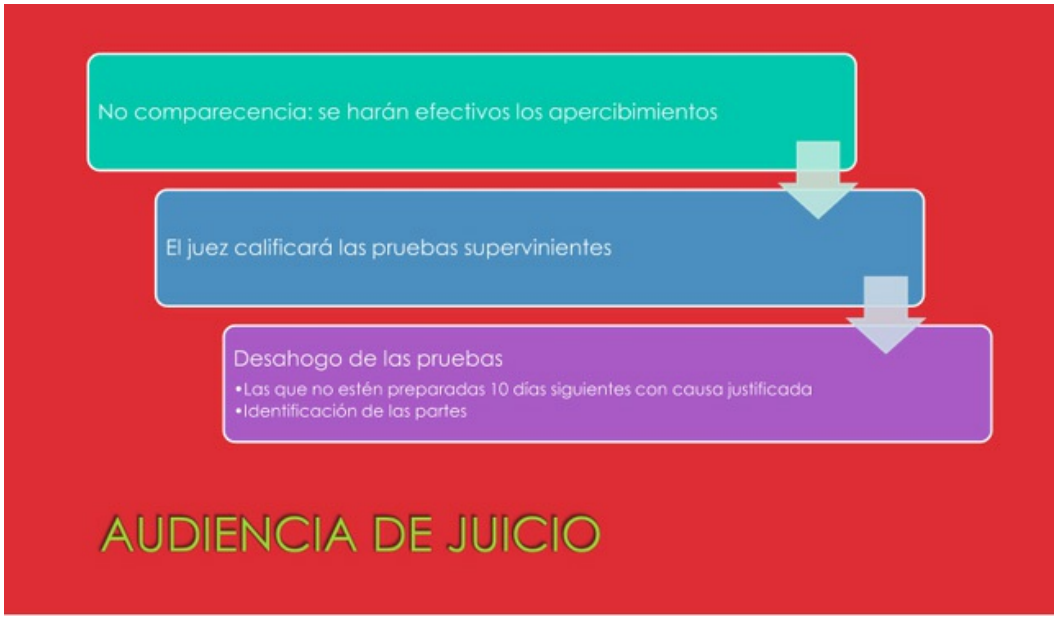
296 *Comentario*: Una vez terminada la parte escrita se cita a las partes a una audiencia preliminar. Esta audiencia consta de varias etapas: La legitimación de las partes, el estudio de excepciones dilatorias o procesales, el establecimiento de hechos no controvertidos, la admisión o desechamiento de pruebas, la preparación de las mismas, citará para audiencia de juicio y resolverá, en su caso sobre el recurso de reconsideración.

297



298 *Comentario*: En la audiencia de juicio se desahogan todas las pruebas admitidas y se dicta sentencia. Solo en casos excepcionales puede dictarse la sentencia dentro de los cinco días siguientes.

299 ***Iliustración:***



300

301 ***Comentario:*** Sinceramente no entendimos cómo, creando dos audiencias en vez de una, se diera mayor celeridad al procedimiento o se erradicaran practicas de simulación. Por el contrario, cuando una audiencia se suspende por cualquier causa, la nueva fecha señalada puede ser tres meses después y en el caso de las juntas del Seguro Social hasta seis meses. No es un verdadero ejemplo de justicia rápida y expedita. Este artículo quedó derogado con la reforma de 19 y en su lugar se aplicará ante los Tribunales de Trabajo lo dispuesto por los artículos 873-A en adelante.

302 **AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES, OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS. ES IMPROCEDENTE EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO PROMOVIDO CONTRA LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE VOCEAR, LLAMAR EN VOZ ALTA O ALERTAR POR ALGÚN OTRO MEDIO A LAS PARTES PREVIAMENTE A SU CELEBRACIÓN**.- Conforme al artículo 116, fracción IV, de la Ley de Amparo puede promoverse juicio de amparo indirecto contra actos en el juicio que tengan sobre las personas o las cosas una ejecución que sea de

imposible reparación; sin embargo, no se actualiza este supuesto si se impugna, como violación procesal, la omisión de la Junta responsable de vocear, llamar en voz alta o alertar por algún otro medio a las partes previamente a la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, aunque se alegue que esto condujo a que se tuviera a la demandada por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas, pues no tiene una ejecución de imposible reparación en perjuicio de las partes. Esto se debe a que la Ley Federal del Trabajo no establece como formalidad procesal esencial del juicio laboral la obligación de llamar a las partes antes de la audiencia trifásica, y aunque los reglamentos interiores de algunas Juntas de Conciliación y Arbitraje prevén la facultad de algún funcionario para hacerlo o realizar la publicación en las pantallas correspondientes que se encuentran en la sala de audiencias, lo cierto es que esto no es más que un arreglo relativo al funcionamiento interno de las Juntas (que incluso varía entre unas y otras), pero no es una garantía procesal de las partes, sin la cual queden sin defensa. Por el contrario, conforme al artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, vigente antes de la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, en el auto admisorio de la demanda laboral deben fijarse día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, y ordenarse la notificación personal a las partes, con el apercibimiento al demandado de que si no concurre se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido su derecho a ofrecer pruebas. De esta forma, al darse a conocer a las partes el día y hora en que se celebrará la audiencia, se respetan sus derechos de acceso a la justicia y de audiencia en el juicio; sin perjuicio de que si la diligencia no comenzara a la hora fijada para ello, dicha violación procesal podría impugnarse en amparo directo.

Contradicción de tesis 399/2012.- Entre las sustentadas por el Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Circuito y

el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Sexto Circuito.- 16 de enero de 2013.- Mayoría de tres votos.- Disidentes: Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández.- Ponente: José Fernando Franco González Salas.- Secretaria: Ileana Moreno Ramírez.

Tesis de jurisprudencia 36/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinte de febrero de dos mil trece.

Jurisprudencia: Materia(s): Común, Laboral. Décima Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XXI, Junio de 2013. Tesis: 2a./J. 36/2013 (10a.) Página: 678

303 **CONTESTACIÓN A LA DEMANDA LABORAL. TRATÁNDOSE DE PLURALIDAD DE DEMANDADOS, AQUELLOS QUE NO COMPARECIERON AL INICIO DE LA ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES DE LA AUDIENCIA TRIFÁSICA, PUEDEN HACERLO EN LA FASE DE RÉPLICA Y CONTRARRÉPLICA, SIEMPRE QUE LA JUNTA NO HAYA DICTADO EL ACUERDO POR EL QUE CONCLUYÓ LA FASE CORRESPONDIENTE (INTERPRETACIÓN DE LA PARTE FINAL DEL ÚLTIMO PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 875 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, VIGENTE HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012**).- El artículo 875 de la Ley Federal de Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, prevé la audiencia que debe llevarse a cabo en el juicio laboral, la cual se conforma de las etapas siguientes: I) conciliación; II) demanda y excepciones; y, III) ofrecimiento y admisión de pruebas; además, establece algunas reglas para el desahogo de dicha audiencia trifásica; por una parte, indica que se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a dicha diligencia y, por otra, contempla la posibilidad de que las ausentes puedan intervenir en el momento en que se presenten, siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente; por tanto, de la interpretación de la parte final del último párrafo del artículo citado, se obtiene que la intención

del legislador no fue la de restringir la participación de las partes con el simple inicio de la etapa correspondiente, sino con el acuerdo que debe emitir la Junta para dar conclusión a la fase respectiva. Lo anterior no puede entenderse de otra manera, pues entonces qué caso tendría que las partes tuvieran derecho a comparecer una vez iniciada determinada etapa de la audiencia, si sus manifestaciones en relación con la naturaleza de ésta no se les tuviesen por formuladas oportunamente. Sin que obste a lo anterior, lo previsto en el numeral 878, fracción VI, de la citada ley, acerca del derecho de las partes a formular la réplica o contrarréplica, pues al no resultar obligatorias, queda al arbitrio de las partes el ejercicio de tales figuras procesales, o prescindir de las mismas; por tanto, no puede sostenerse que éstas resulten necesarias para consumar una etapa procesal; tampoco que la réplica o contrarréplica del actor y de uno de los demandados, formuladas antes del acuerdo de conclusión de la etapa de demanda y excepciones de la audiencia trifásica, determinen el cierre de la litis en asuntos donde existe pluralidad de demandados, pues ello resultaría contrario a la parte final del último párrafo del citado artículo 875.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA OCTAVA REGIÓN.

Amparo directo 114/2014 (cuaderno auxiliar 440/2014) del índice del Tribunal Colegiado del Trigésimo Primer Circuito, con apoyo del Segundo Tribunal Colegiado de Circuito del Centro Auxiliar de la Octava Región, con residencia en Mérida, Yucatán.- Construdelta, S.C.L. y otro.- 22 de mayo de 2014.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Atanacio Alpuche Marrufo.- Secretario: Carlos Arturo Cano Reed.

Jurisprudencia: **Época:** Décima Época. Registro: 2007309. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 29 de agosto de 2014 08:13 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: (VIII Región) 2o.5 L (10a.).

Esta tesis se publicó el viernes 29 de agosto de 2014 a las 08:13 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

304 ***Comentario:*** En el procedimiento 2012 es posible nombrar a un vocero en el procedimiento laboral durante el desahogo de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas, para asesorar jurídicamente a quien lo nombró con independencia de que el mandatario que efectúa el nombramiento tenga o no facultades para delegar poderes. La actuación del vocero se constriñe a asesorar a quien lo designó, durante el tiempo que dure la audiencia.

El nombramiento del apoderado legal de una persona moral reviste diferencias con la designación de vocero o asesor en el juicio laboral; así, mientras el desempeño del primero está reglamentado por el artículo 692, fracciones II y III, de la LFT, la actuación del segundo se deduce de la interpretación del artículo 876 del citado cuerpo legal, el cual establece que en la fase conciliatoria las partes comparecerán personalmente a la Junta, sin abogados patronos, asesores o apoderados, de donde se concluye que en las subsecuentes etapas las partes podrán estar asistidas de unos u otros. De lo anterior se advierten los alcances de la designación y las facultades de cada uno de ellos, pues por un lado, en el nombramiento del apoderado legal deberán satisfacerse los requisitos previstos en el indicado primer numeral, consistentes en la exhibición del testimonio notarial o carta poder otorgada ante dos testigos, previa comprobación en ambos casos, de que quien otorga el mandato está legalmente autorizado para ello, lo que implica que una vez cubiertas tales exigencias podrá comparecer de manera verbal o por escrito y alegar e interponer a nombre propio los medios defensivos que estime conducentes, siendo suficiente para ello que invoque su carácter de apoderado. Por otro lado, la actuación del vocero o asesor es limitada, toda vez que su función se circunscribe a apoyar jurídicamente y, en su caso, a alegar, a nombre y siempre como portavoz de quien lo designó, por lo que se requiere forzosamente la presencia física y autorización verbal del designante, en tanto que los argumentos de aquél reflejarán la voluntad de éste, consecuentemente no requerirá del otorgamiento previo de un poder para pleitos y cobranzas, pero no podrá alegar ni interponer recurso alguno a nombre propio, por lo que su

actuación se extinguirá cuando se cierre la diligencia correspondiente, esto es, en ningún momento tendrá el reconocimiento de apoderado, sino de simple portavoz u orientador jurídico del litigante.

305 ***Comentario*:** Ahora derogado pero todavía con una relativa vigencia hasta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje desaparezcan: Los funcionarios conciliadores son servidores públicos especializados en la función conciliatoria, deben ser mexicanos, mayores de 30 años de edad, tener título de abogado o licenciado en derecho, 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 estar capacitados en materia de conciliación.

306 ***Comentario:*** El proceso laboral anterior a 2019 termina con el cumplimiento del laudo pronunciado por la Junta, de esta forma la Conciliación no debe limitarse a una determinada etapa de la audiencia o hasta antes de dictarse el laudo. Así, el principio de la conciliación debe estar presente aun después de dictado el laudo.

307 **OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE SI SE PROPONE EN UN DOMICILIO DISTINTO DEL LUGAR EN EL QUE EL TRABAJADOR AFIRMÓ PRESTÓ SUS SERVICIOS, CUANDO EL PATRÓN NO DESVIRTÚA ESA AFIRMACIÓN, NI JUSTIFICA LA RAZÓN PARA REINSTALARLO EN UNO DIVERSO, POR LO QUE ES IMPROCEDENTE REVERTIR LA CARGA DE LA PRUEBA AL ACTOR, AUN CUANDO HAYA ACEPTADO LA REINCORPORACIÓN AL EMPLEO**.- De la interpretación sistemática de los artículos 25, fracción I, 804, fracción I y 805 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que: 1) El escrito en que consten las condiciones de trabajo debe contener, entre otros datos, el nombre, la nacionalidad y el domicilio del patrón; 2) Por disposición legal, el contrato individual es uno de los documentos que el patrón debe conservar y exhibir en juicio; y, 3) La falta de presentación del contrato

individual de trabajo, establece la presunción de ser ciertos los hechos expresados en la demanda, salvo prueba en contrario. Así, del análisis armónico de esas premisas, se deduce que la carga para acreditar el domicilio en que se prestó el servicio corresponde al patrón. Luego, si se toma en consideración que en materia laboral la determinación del domicilio en que se presta el servicio es de suma trascendencia, pues cuando el trabajador ignora el nombre del patrón o la denominación o razón social de donde labora o laboró, basta que precise el domicilio de la empresa, establecimiento, oficina o lugar en donde prestó o presta el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón, para que la Junta tenga por presentada la demanda. En consecuencia, cuando el trabajador asevera que laboró en determinado local y el patrón ofrece reinstalarlo en uno diverso, es inconcuso que, en principio, éste cambia las condiciones de trabajo, y ante esa circunstancia, es necesario que la patronal demuestre cuál fue el lugar en que específicamente le fue prestado el servicio, o bien, justifique la razón por la que no puede reinstalar al empleado en su labor en el domicilio que éste precisó. De no ser así, la actitud procesal del demandado denota que en realidad no era su voluntad que el trabajador regresara a seguir prestando sus servicios (mala fe en el ofrecimiento), sino que su intención era sólo revertir la carga de la prueba, lo cual no puede darse, pues para que se considere de buena fe la oferta debe formularse en las mismas condiciones en que se venía prestando el servicio, incluso, atendiendo al lugar en que se desempeñó; de ahí que, en estos casos, no proceda la reversión de la carga de la prueba en perjuicio del actor, aun cuando haya aceptado ser reinstalado.

DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 280/2010. **********.- 20 de mayo de 2010.- Unanimidad de votos; mayoría en relación con el tema contenido en esta tesis.- Disidente: Héctor Landa Razo.- Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos.- Secretario: Armando Guadarrama Bautista.

308 OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES IMPROCEDENTE LA SOLICITUD DEL TRABAJADOR EN EL SENTIDO DE QUE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ORDENE SU REINSTALACIÓN, CUANDO ÉSTE NO DESAHOGÓ EN EL TÉRMINO DE TRES DÍAS HÁBILES EL REQUERIMIENTO RELATIVO A MANIFESTAR SU ACEPTACIÓN O RECHAZO.- Es improcedente la solicitud del trabajador en el sentido de que la Junta de Conciliación y Arbitraje ordene su reinstalación con motivo del ofrecimiento de trabajo formulado por el patrón, cuando aquél no desahogó en el término de tres días hábiles el requerimiento relativo a manifestar su aceptación o rechazo, por un lado, porque conforme al artículo 738 de la Ley Federal del Trabajo, una vez transcurrido el término fijado se tiene por perdido su derecho para ejercerlo, sin necesidad de acusar rebeldía, y por otro, porque el acuerdo dictado por la Junta haciendo efectivo el apercibimiento relativo a tenerlo por inconforme con el ofrecimiento de trabajo constituye una resolución firme, que no puede revocar la propia Junta, atento al artículo 848 de la indicada Ley.

Contradicción de tesis 252/2010.- Entre las sustentadas por el Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el entonces Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, ahora Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Séptimo Circuito y el Tribunal Colegiado del Trigésimo Primer Circuito.- 22 de septiembre de 2010.- Mayoría de cuatro votos.- Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos.- Ponente: Sergio A. Valls Hernández.- Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Tesis de jurisprudencia 146/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de octubre de dos mil diez.

309 **OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE ESTÁ FACULTADA PARA OTORGAR EL TÉRMINO DE TRES DÍAS HÁBILES AL**

TRABAJADOR PARA QUE MANIFIESTE SU ACEPTACIÓN O RECHAZO, CON EL APERCIBIMIENTO DE QUE SI NO LO DESAHOGA SE LE TENDRÁ POR INCONFORME.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación de requerir al trabajador para que manifieste si acepta o rechaza el ofrecimiento de trabajo, cuando no comparece a la audiencia correspondiente, conforme a la jurisprudencia 2a./J. 43/2004 de esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: "OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA OMISIÓN DE LA JUNTA DE ACORDARLO O DE REQUERIR AL TRABAJADOR PARA QUE MANIFIESTE SI LO ACEPTA O LO RECHAZA, INCLUSO CUANDO ÉSTE NO COMPARECE A LA AUDIENCIA DE LEY, ES UNA VIOLACIÓN PROCESAL QUE LLEVA A CONCEDER EL AMPARO PARA QUE SE REPONGA EL PROCEDIMIENTO.", entonces tiene la facultad de fijarle el plazo de tres días hábiles para que lo desahogue, con fundamento en el artículo 735 de la Ley Federal del Trabajo, y el deber de apercibirlo en el sentido de que se le tendrá por inconforme con la oferta si es omiso. Lo anterior es así, porque con el otorgamiento del término le concede la oportunidad de reflexionar sobre la propuesta y a su vez establece las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso, evita prácticas viciosas, sometiendo el ejercicio del derecho a manifestar su aceptación o rechazo a las reglas procesales; y, con el apercibimiento, le advierte que la consecuencia ante la falta de contestación es su desinterés en reincorporarse al trabajo como lo propone el patrón. Así, tanto el término como el apercibimiento tienen como fin otorgar seguridad y certeza a las partes debido a que de la aceptación o rechazo pueden derivar consecuencias procesales de importancia, como la conducta que pueda asumir el patrón y que incida en la calificación del ofrecimiento de trabajo y, desde luego, en la distribución de la carga de la prueba en relación con el despido; permite al patrón tener conocimiento cierto y oportuno de la decisión respecto a la oferta de trabajo y, en su caso, estará en posibilidad de tomar las medidas necesarias para cubrir la ausencia del trabajador en la fuente de trabajo; además, no se genera perjuicio al trabajador por el hecho de que el

ofrecimiento de trabajo se califique en el laudo, porque precisamente en ese momento la Junta de Conciliación y Arbitraje tendrá todos los elementos necesarios para analizar si la propuesta formulada por el patrón es resultado de su buena voluntad, estudiando las condiciones de trabajo en que se hizo la oferta, así como la conducta que asuma el patrón en el momento en que se lleve a cabo la diligencia de reinstalación.

Contradicción de tesis 252/2010.- Entre las sustentadas por el Décimo Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el entonces Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, ahora Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Séptimo Circuito y el Tribunal Colegiado del Trigésimo Primer Circuito.- 22 de septiembre de 2010.- Mayoría de cuatro votos.- Disidente: Margarita Beatriz Luna Ramos.- Ponente: Sergio A. Valls Hernández.- Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Tesis de jurisprudencia 145/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de octubre dos mil diez.

Nota: La tesis 2a./J. 43/2004 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIX, abril de 2004, página 431.

310 **OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, POSTERIOR A LA FECHA INDICADA COMO DEL DESPIDO PERO PREVIA A LA OFERTA, SIN ESPECIFICAR LA CAUSA QUE LA ORIGINÓ, NO IMPLICA MALA FE (MODIFICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA 2a./J. 19/2006 E INTERRUPCIÓN DE LA DIVERSA 2a./J. 74/2010).-** El ofrecimiento de trabajo formulado por el patrón en el juicio laboral, cuando dio de baja al trabajador ante el Instituto Mexicano del Seguro Social en fecha posterior a la indicada como del despido, pero previa a esa oferta, sin especificar la causa que la originó, no implica mala fe, porque tal aviso constituye la

comunicación obligatoria que debe darse dentro del plazo de 5 días hábiles posteriores al en que dejó de existir la causa de aseguramiento en el régimen obligatorio del seguro social; esto, porque el aviso sólo muestra que la relación de trabajo dejó de estar vigente en determinada fecha, sin prejuzgar sobre la causa de la baja, pues esto será motivo de análisis de la controversia sobre el despido alegado. De manera que la conducta del patrón cuando, habiendo dado de baja al trabajador en fecha posterior a la señalada como de despido, propone al trabajador regresar a laborar, no puede considerarse contraria a un recto proceder que ponga en entredicho su verdadera intención de continuar con la relación de trabajo. Además, el aviso no representa, por sí mismo, modificación a las condiciones fundamentales de la relación laboral, ni afecta los derechos del trabajador previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo o en la Ley del Seguro Social, porque si en el juicio se resuelve que el despido fue injustificado, quedará descubierta la verdadera causa de la baja y, como consecuencia, podrá ordenarse restablecer la inscripción en el Instituto Mexicano del Seguro Social. Por lo anterior, esta Segunda Sala modifica la jurisprudencia 2a./J. 19/2006, de rubro: “OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EN FECHA PREVIA A AQUELLA EN QUE EL PATRÓN LE OFRECE REINTEGRARSE A SUS LABORES EN EL JUICIO RELATIVO, SIN ESPECIFICAR LA CAUSA QUE LA ORIGINÓ, IMPLICA MALA FE.” e interrumpe la diversa 2a./J. 74/2010, de rubro: “OFRECIMIENTO DEL TRABAJO. EL AVISO DE BAJA DEL TRABAJADOR ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL Y SU ALTA POSTERIOR, AMBAS EN FECHA PREVIA A AQUELLA EN QUE EL PATRÓN LE OFRECE REINTEGRARSE A SUS LABORES EN EL JUICIO RELATIVO, DONDE NIEGA HABERLO DESPEDIDO, SIN ACREDITAR LA CAUSA QUE ORIGINÓ LA BAJA, IMPLICA MALA FE.”

Solicitud de modificación de jurisprudencia 18/2012.- Magistrado y

Secretario de Tribunal en funciones de Magistrado integrantes del Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito.- 13 de febrero de 2013.- Mayoría de cuatro votos.- Disidente: José Fernando Franco González Salas.- Ponente: Sergio A. Valls Hernández.- Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

311 **CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE SE AFIRMA OCURRIÓ EL DESPIDO Y EL POSTERIOR EN EL QUE, SE DICE, SE RESCINDIÓ AL TRABAJADOR.-** En la ejecutoria de la contradicción de tesis 105/2000-SS, así como en la jurisprudencia 2a./J. 27/2001, que emanó de ella, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XIV, julio de 2001, página 429, de rubro: “CARGA PROBATORIA EN EL JUICIO LABORAL. CORRESPONDE AL PATRÓN ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE SE AFIRMA OCURRIÓ EL DESPIDO Y EL POSTERIOR EN EL QUE SE DICE SE PRODUJO LA RENUNCIA, SIN QUE BASTE PARA ELLO LA SOLA EXHIBICIÓN DEL ESCRITO QUE LA CONTIENE, SINO QUE SE REQUIERE QUE TAL HECHO ESTÉ REFORZADO CON DIVERSOS ELEMENTOS DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON EL MOMENTO HASTA EL CUAL EL TRABAJADOR ACUDIÓ A LABORAR.”, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó, entre otras cosas, que cuando un trabajador afirma que el despido fue en una fecha y el demandado niega ese hecho, y sostiene que aquél continuó laborando y renunció en fecha posterior, los artículos 784, 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo le atribuyen al patrón la carga de probar que hasta entonces el trabajador estuvo laborando. En este sentido, si el actor reclama prestaciones sobre la base de un despido injustificado, y el demandado lo niega y afirma que, a partir de esa fecha, el trabajador dejó de presentarse a laborar, por lo que por esas faltas, con posterioridad le rescindió la relación laboral, es un caso análogo al dilucidado por el Alto

Tribunal, porque existe coincidencia en cuanto al cuadro de hechos formado con motivo de las posiciones asumidas por las partes, esto es, la defensa del patrón implica la afirmación de que la relación laboral continuó con posterioridad al día que el trabajador señala como el de despido injustificado. Por ello, en ese supuesto la actividad probatoria debe centrarse, no en la prueba de la legalidad de la rescisión, sino en la de los hechos fundamento de lo pedido por el actor, esto es, la existencia o no del despido. Esta conclusión encuentra justificación en dos razones más: a) porque conforme al principio iura novit curia que guía la actividad del juzgador, antes de analizar la procedencia de los reclamos a partir de la defensa opuesta, debe examinarse oficiosamente su procedencia por sí misma (en cuanto a sus fundamentos de hecho y de derecho); y, b) porque de ser existente el despido injustificado del trabajador, no podría ser lógica ni materialmente posible que con posterioridad se rescindiera una relación de trabajo inexistente. Consecuentemente, al igual que en el caso resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con base en el fundamento que ese órgano invocó, y también atendiendo al principio de disponibilidad de la prueba, corresponde al patrón acreditar la subsistencia de la relación laboral entre el día en que se afirma ocurrió el despido injustificado y el posterior en el que se dice, se rescindió al trabajador, de manera que si no prueba la inexistencia del despido injustificado, su existencia deberá tenerse por cierta, con independencia de la prueba del posterior acto concreto de rescisión.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 76/2013.- César Noé Aguirre Puerto. 10 de abril de 2014.- Unanimidad de votos.- Ponente: Edgar Bruno Castrezana Moro, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado, en términos del artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con el diverso 42, fracción V, del Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que

reglamenta la organización y funcionamiento del propio Consejo.- Secretario: Juan Carlos Corona Torres.

Esta tesis se publicó el viernes 15 de agosto de 2014 a las 09:42 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Jurisprudencia: **Época:** Décima Época. Registro: 2007144. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 15 de agosto de 2014 09:42 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: XXVII.3o.6 L (10a.).

312 **DEMANDA LABORAL. SI AL CONTESTARLA EL DEMANDADO NIEGA DE FORMA LISA Y LLANA LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, NO TIENE LA CARGA DE NEGAR DE MANERA PARTICULARIZADA EL HECHO RELATIVO A QUE DETERMINADA PERSONA FÍSICA EJERCE ACTOS DE DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y REPRESENTACIÓN.-** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 128/2008 (*), sostuvo que conforme al artículo 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, en la contestación a la demanda en el juicio laboral no se actualiza la obligación de dar respuesta particularizada a todos los hechos narrados en aquélla cuando se niegue la relación laboral de manera lisa y llana dado que, en ese caso, la autoridad resolutora puede fijar la controversia y establecer las cargas probatorias correspondientes, la cual se constriñe a dilucidar si existe o no la relación de trabajo. En ese sentido, cuando se conteste la demanda negando de forma lisa y llana la relación laboral, no tiene relevancia para la fijación de la litis el hecho de que exista la imputación en el sentido de que determinada persona física ejerce actos de administración, dirección y representación para el demandado, al resultar una cuestión accesoria de la existencia de la relación laboral, por lo que esa imputación no necesita ser negada de manera particularizada.

SEGUNDA SALA

Contradicción de tesis 243/2014.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero del Tercer Circuito y Primero del Segundo Circuito, ambos en Materia de Trabajo.- 15 de octubre de 2014.- Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales.- Ausente: Sergio A. Valls Hernández.- Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

Tesis y/o criterios contendientes:

Tesis II.1o.T.2 L (10a.), de rubro: “PRUEBA CONFESIONAL A CARGO DE QUIENES EJERCEN FUNCIONES DE DIRECCIÓN, ADMINISTRACIÓN Y REPRESENTACIÓN EN LA EMPRESA. CUANDO EN LA DEMANDA SE IMPUTA TAL CARÁCTER Y EL PATRÓN NO LO NIEGA O ES OMISO EN CONTESTAR TAL HECHO, AL SER INDEPENDIENTE DE LA RELACIÓN LABORAL OPERA LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.”, aprobada por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito y publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época, Libro VIII, Tomo 2, mayo de 2012, página 2089, y el sustentado por el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, al resolver el amparo directo 642/2013.

Tesis de jurisprudencia 121/2014 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del cinco de noviembre de dos mil catorce.

Nota: (*) La tesis de jurisprudencia 2a./J. 128/2008 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXVIII, septiembre de 2008, página 219, con el rubro: “**DEMANDA LABORAL. SI AL CONTESTARLA EL DEMANDADO NIEGA LISA Y LLANAMENTE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, NO ESTÁ OBLIGADO A RESPONDER EN FORMA PARTICULARIZADA CADA UNO DE LOS HECHOS**

EN QUE SE FUNDA.”

Esta tesis se publicó el viernes 12 de diciembre de 2014 a las 09:35 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 15 de diciembre de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

Época: Décima Época. Registro: 2008115. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 05 de diciembre de 2014 10:05 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: 2a./J. 109/2014 (10a.)

Jurisprudencia: **Época:** Décima Época. Registro: 2008154. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 12 de diciembre de 2014 09:35 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: 2a./J. 121/2014 (10a.).

313 **OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE BUENA FE SI SE AJUSTA A LA JORNADA LEGAL, AUNQUE SE MODIFIQUE EL HORARIO DE ENTRADA O SALIDA DE LA FUENTE DE TRABAJO, SIEMPRE QUE SEA PARA ENTRAR DESPUÉS O SALIR ANTES DEL HORARIO AFIRMADO POR EL TRABAJADOR Y NO REPERCUTE EN SUS ACTIVIDADES DIARIAS**.- La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 180/2010, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIV, julio de 2011, página 691, de rubro: “OFERTA DE TRABAJO. SU CALIFICACIÓN DEPENDE DE QUE EL PATRÓN ACREDITE LA JORNADA LABORAL, CUANDO MODIFIQUE EL HORARIO DE ENTRADA O SALIDA DE LA FUENTE DE TRABAJO PERMITIENDO QUE AQUÉLLA DEJE DE SER CONTINUA.”, determinó que aun cuando se ofrezca el empleo en la jornada legal, el patrón debe demostrar la veracidad de su dicho cuando cambie la hora de entrada o salida de la fuente de trabajo permitiendo que la jornada deje de ser continua para convertirse en

discontinua, pues la aludida propuesta puede generar perjuicio porque previsiblemente repercutirá en las actividades que el trabajador realiza en su vida cotidiana. Sin embargo, de la lectura de la ejecutoria de la contradicción de tesis 292/2010, que dio origen a la citada jurisprudencia, se advierte que surgió de asuntos en los que se ofreció el empleo con un cambio en la hora de entrada o salida de la fuente de trabajo en perjuicio del horario que usualmente tenía libre el trabajador, de tal forma que iniciara la jornada antes o la concluyera después de las horas en que lo hacía, según lo afirmado en su demanda. Luego, si el patrón controvierte la jornada sostenida por el operario, y ofrece el trabajo ajustándose a la jornada legal pero con un horario diferente, cambia la hora de entrada o salida de la fuente de trabajo, permitiendo que la inicie después o que la concluya antes de las horas que sostuvo en los hechos de la demanda que lo hacía, la citada jurisprudencia resulta inaplicable y la oferta de trabajo debe calificarse de buena fe, pues la propuesta beneficia al operario al respetar el horario libre que tenía e incluso ampliándolo, supuesto en el que no repercute en las actividades diarias del trabajador.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 123/2014.- Rocío del Pilar Ojeda del Valle.- 15 de mayo de 2014.- Unanimidad de votos.- Ponente: Livia Lizbeth Larumbe Radilla.- Secretaria: Dulce Guadalupe Canto Quintal.

Nota: La parte conducente de la ejecutoria relativa a la contradicción de tesis 292/2010 citada, aparece publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXXIII, enero de 2011, página 879.

Esta tesis se publicó el viernes 03 de octubre de 2014 a las 09:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

Jurisprudencia: **Época:** Décima Época. Registro: 2007398. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 05 de septiembre

de 2014 09:30 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: XVIII.4o.34 L (10a.).

314 **RÉPLICA EN EL JUICIO LABORAL. A TRAVÉS DE ÉSTA NO ES VÁLIDO QUE EL ACTOR INTRODUZCA MODIFICACIONES AL ESCRITO ACLARATORIO DE DEMANDA**.- De conformidad con el artículo 878, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, vigente hasta el 30 de noviembre de 2012, si la actora hace aclaraciones, modificaciones y/o ampliaciones a la demanda al momento de replicar, tales variaciones no deberán ser tomadas en cuenta por la Junta, ya que no obstante que la réplica y contrarréplica están contenidas en la etapa de demanda y excepciones, éstas constituyen alegaciones en relación con las acciones y excepciones que permiten la concentración de la litis, pero no puede considerarse como el momento oportuno para aclarar la demanda o hacerle alguna modificación. Ello, puesto que si bien la fracción VI del mencionado artículo faculta a la actora a replicar, esto se encuentra limitado a refutar la respuesta o argumentos de la contraparte, mas no para aclarar, modificar o variar el sentido de la demanda, pues ello debe realizarse, en su caso, en el momento procesal oportuno, que lo es, cuando en uso de la voz la actora, entre otros aspectos, haya modificado o aclarado la demanda. De ese modo, la Junta no debe tomar en cuenta la aclaración que el actor haga en vía de réplica, con relación a uno de los hechos expuestos en el escrito de aclaración de demanda, puesto que a través de él ya se habían realizado las aclaraciones. Así, mediante la réplica no es válido que el actor introduzca hechos distintos que modifiquen el escrito aclaratorio de demanda, ya que estuvo en posibilidad, en la audiencia de ley, de enmendar su escrito de aclaración, modificación y/o ampliación de los hechos de la demanda, previo a su ratificación.

CUARTO TRIBUNAL COLEGIADO DEL DÉCIMO OCTAVO CIRCUITO.

Amparo directo 515/2013.- Embotelladora Aga de México, S.A. de C.V. y otro.- 10 de octubre de 2013.- Unanimidad de votos.- Ponente: Juan José Franco Luna.- Secretario: Salvador Obregón Sandoval.

Esta tesis se publicó el viernes 05 de septiembre de 2014 a las 09:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

315 ***Comentario:*** En la ley del 12 y para procesos anteriores a 2019, se cambia el término de cinco a 10 días, en un síntoma de paridad procesal, pues la demandada cuenta con 10 días para contestar la demanda.

316 **AUDIENCIA LABORAL EN SU ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES. LAS CONSECUENCIAS DE QUE LA DEMANDA SE TENGA POR CONTESTADA EN SENTIDO AFIRMATIVO AL DEMANDADO QUE NO ACREDITÓ SU PERSONALIDAD EN AQUÉLLA, SE CONTIENEN EN EL ARTÍCULO 879 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ANTERIOR A LA REFORMA PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012**.- Del análisis sistemático de los artículos 689 y 692 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que a la audiencia en su etapa de demanda y excepciones, el demandado puede acudir por sí o por conducto de apoderado legalmente autorizado. Ahora bien, la sanción legal de no admitir prueba en contrario establecida en la fracción IV del artículo 878 de la referida ley, cobra vigencia cuando el demandado, al excepcionarse, guarda silencio o se conduce con evasivas, es decir, requiere necesariamente de su presencia en dicha fase procesal; mientras que el diverso precepto 879 de ese ordenamiento, regula el caso específico de la incomparecencia de la parte demandada a esa etapa y no hace distinción alguna en cuanto a si la ausencia obedece a la no presencia física del directamente demandado o si ésta se suscita en virtud de que no prosperó la personalidad de quien dijo ser su representante; asimismo, establece como consecuencia que la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en el periodo de pruebas, el demandado pueda demostrar que: i) el actor no era trabajador o patrón; ii) no existió el despido; o, iii) no son ciertos los hechos narrados en la demanda. En esa tesitura, cuando el demandado comparece a la etapa de demanda y excepciones por medio de representante legal y le es desconocida la

personalidad, debe aplicarse la consecuencia procesal prevista en el referido numeral 879.

Contradicción de tesis 174/2013.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Primero en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Tercero en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, Primero en Materias Civil y de Trabajo del Décimo Sexto Circuito, antes Segundo del Décimo Sexto Circuito y Primero en Materia de Trabajo del Tercer Circuito.- 21 de agosto de 2013.- Cinco votos.- Ponente: Alberto Pérez Dayán.- Secretario: Jorge Antonio Medina Gaona.

Tesis de jurisprudencia 148/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticinco de septiembre de dos mil trece

Jurisprudencia: Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XXVI, Noviembre de 2013, Tomo 1. Tesis: 2a./J. 148/2013 (10a.) Página: 600

317 **DEVOLUCIÓN DE HOJAS EN BLANCO CON FIRMA O HUELLA DIGITAL DEL TRABAJADOR. AL NO FORMAR PARTE DE LOS DOCUMENTOS CUYO RESGUARDO ESTÁ ENCOMENDADO AL PATRÓN, CORRESPONDE AL TRABAJADOR LA CARGA DE PROBAR SU EXISTENCIA NO OBSTANTE LA PRESUNCIÓN LEGAL POR HABERSE TENIDO POR CONTESTADA LA DEMANDA EN SENTIDO AFIRMATIVO.-** Del artículo 879 de la Ley Federal del Trabajo se advierte que corresponde al patrón la carga de la prueba para demostrar la falsedad de los hechos invocados en la demanda laboral, cuando ésta se ha tenido por contestada en sentido afirmativo. Ahora bien, si el demandado no compareció a juicio se le tuvo por contestada la demanda en sentido afirmativo y, por tanto, la Junta debió condenarlo a la devolución de las hojas en blanco que solicitó en su escrito inicial de demanda, toda vez que se tuvo reconocida su existencia; sin embargo, no pasa inadvertido que es requisito para la

procedencia del reclamo que se acredite fehacientemente la existencia de documentos cuya devolución solicita el actor, toda vez que se podría condenar al demandado a la devolución de documentos inexistentes, lo que es contrario a los fines del proceso laboral. En este sentido, las hojas en blanco firmadas y/o selladas con huella digital del trabajador, no forman parte de los documentos cuyo resguardo está encomendado a la patronal, de acuerdo con los artículos 784 y 804 de la citada ley, por ende, corre a cargo del trabajador la carga de probar su existencia, sin que obste la presunción legal por haberse tenido por contestada la demanda en sentido afirmativo, pues resulta necesario que dicha presunción esté corroborada con algún otro medio de convicción que acredite fehacientemente su existencia, ya que estimar lo contrario, podría hacer nugatoria la condena a su devolución.

TRIBUNAL COLEGIADO DEL TRIGÉSIMO PRIMER CIRCUITO.

Amparo directo 801/2009.- Joaquín del Carmen Padilla Damas y otro.- 9 de junio de 2010.- Unanimidad de votos.- Ponente: David Alberto Barredo Villanueva.- Secretario: Carlos David González Vargas.

Amparo directo 10/2010.- Tomás Jesús Sánchez Pérez.- 25 de agosto de 2010.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Atanacio Alpuche Marrufo.- Secretaria: María del Rosario Franco Rosales.

Amparo directo 6/2011.- Joaquín del Carmen Padilla Damas y otro.- 23 de marzo de 2011.- Unanimidad de votos.- Ponente: David Alberto Barredo Villanueva.- Secretario: Carlos David González Vargas.

Amparo directo 146/2012.- Faustino Alonso Hernández.- 25 de abril de 2012.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Atanacio Alpuche Marrufo.- Secretario: Ángel Esteban Betancourt Guzmán.

Amparo directo 55/2013.- 3 de abril de 2013.- Unanimidad de votos.- Ponente: David Alberto Barredo Villanueva.- Secretaria: Janai Keren Valdés Gómez.

Jurisprudencia: Materia(s): Laboral. Décima Época. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su

Gaceta. Tomo: Libro XX, Mayo de 2013. Tesis: XXXI. J/1 (10a.) Página: 1245

318 **DEMANDA LABORAL. LOS EFECTOS DE LA PRESUNCIÓN DE SU CONTESTACIÓN EN SENTIDO AFIRMATIVO RADICAN EN LA ACEPTACIÓN O RECONOCIMIENTO DE LOS HECHOS DE AQUÉLLA, Y SÓLO PERJUDICA A QUIEN LA HACE.-** El artículo 879, párrafo tercero, de la Ley Federal del Trabajo, establece que si el demandado no concurre al periodo de demanda y excepciones, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo. Esta consecuencia legal tiene el efecto de producir una presunción sobre la certeza de los hechos de la demanda. No obstante, como afirmación unilateral sobre hechos, esa consecuencia sólo incide en el demandado que la hace, esto es, a quien se le atribuye, de manera que no tiene el alcance de afectar a otros demandados. Y es que, en realidad, los efectos de la contestación de la demanda en sentido afirmativo, radican en la "aceptación" o "reconocimiento" de los hechos de aquélla y, como toda confesión, sólo perjudica a quien la hace.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO DEL VIGÉSIMO SÉPTIMO CIRCUITO.

Amparo directo 354/2014.- Minrley Franco Betancourt y otros.- 11 de septiembre de 2014.- Unanimidad de votos.- Ponente: Edgar Bruno Castrezana Moro, secretario de tribunal autorizado por la Comisión de Carrera Judicial del Consejo de la Judicatura Federal para desempeñar las funciones de Magistrado, en términos del artículo 81, fracción XXII, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.- Secretario: Juan Carlos Corona Torres.

Jurisprudencia: **Época:** Décima Época. Registro: 2008238. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 16 de enero de 2015 09:00 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: XXVII.3o.15 L (10a.).

Esta tesis se publicó el viernes 16 de enero de 2015 a las 09:00 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

319 **PRUEBAS EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL. CUANDO LAS OFRECIDAS NO SE REFIERAN A LOS HECHOS CONTROVERTIDOS, SU DESECAMIENTO ES LEGAL.-** Del análisis integral de los artículos 777, 779 y 784, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que las pruebas deberán referirse a los hechos controvertidos cuando no hayan sido confesados por las partes; que la Junta desechará aquellas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, y que corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre la antigüedad del trabajador. Así, con base en los preceptos aludidos se concluye que cuando la demandada que opone excepción en relación con la antigüedad aducida por un trabajador, omite señalar con precisión los periodos de las licencias sin goce de sueldo, así como las faltas injustificadas, ello provocará que no podrán admitirse las pruebas que ofrezca en ese sentido, porque no se refieren a los hechos controvertidos, en términos del referido artículo 777, esto es, a los días o periodos exactos en que se dieron las ausencias del trabajador por los indicados motivos, ya que lo que se discute es la determinación de la antigüedad generada, por lo que si la excepción aducida es ambigua, ello a su vez implicará que las pruebas no se refieran a los hechos en realidad controvertidos y, por ende, las pruebas se tornen improductivas; por lo que la determinación de la Junta por la que desecha las pruebas ofrecidas por la demandada es legal.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL CUARTO CIRCUITO.

Amparo directo 820/2010.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 26 de enero de 2011.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alfredo Gómez Molina.- Secretario: Raúl López Pedraza.

Amparo directo 807/2011.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 22 de

marzo de 2012.- Unanimidad de votos.- Ponente: Guillermo Vázquez Martínez.- Secretaria: Gertrudis Almeida Cota.

Amparo directo 917/2011.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 11 de abril de 2012.- Unanimidad de votos.- Ponente: Abraham Calderón Díaz.- Secretario: Juan José Flores Fuentes.

Amparo directo 1033/2011.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 9 de mayo de 2012.- Unanimidad de votos.- Ponente: Abraham Calderón Díaz.- Secretario: Luis Alberto Cantú de León.

Amparo directo 1194/2011.- Instituto Mexicano del Seguro Social.- 9 de mayo de 2012.- Unanimidad de votos.- Ponente: Guillermo Vázquez Martínez.- Secretaria: Gertrudis Almeida Cota.

320 PRUEBA SUPERVENIENTE EN MATERIA LABORAL. ES REQUISITO PARA SU ADMISIÓN QUE LA PARTE OFERENTE PROPORCIONE LA FECHA EN QUE CONOCIÓ SU EXISTENCIA.- El artículo 881 de la Ley Federal del Trabajo alude a la posibilidad de que una vez concluida la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, solamente se admitirán las que se refieran a hechos supervenientes. Ahora bien, por hecho superveniente debe entenderse aquel que ocurre con posterioridad a la fecha en que se formula la demanda o la contestación en la fase procesal correspondiente y también puede ser el que se conoce después de celebrada la etapa de demanda y excepciones; entonces la prueba superveniente es la que nace luego de agotada la de ofrecimiento y admisión de pruebas o se tiene conocimiento después de verificada esta última. En tal virtud, si una de las partes en el juicio laboral pretende que le sea admitida como prueba superveniente la que conoció después de llevarse a cabo la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, a fin de definir si se trata de un elemento de convicción de esa cualidad, necesariamente la parte interesada debe proporcionar la fecha en que tuvo conocimiento de su existencia, ya que sólo de esa manera podrá constatarse si en realidad sucedió después de concluida la fase procesal referida, justificándose así su admisión por ser superveniente, pues aunque ese requisito no está explícito en la legislación

laboral en cita, sí se encuentra implícito, precisamente porque será lo que dé la pauta para estimar si en verdad le asiste esa característica, en la medida en que no haya sido ofrecida oportunamente por una causa justificada, como lo es el desconocimiento de su existencia ya que, de lo contrario, no debe admitirse.

PRIMER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL DÉCIMO SEXTO CIRCUITO.

Amparo directo 94/2014.- Ana María Bernal Ramírez y otra.- 24 de abril de 2014.- Unanimidad de votos.- Ponente: José Juan Trejo Orduña.- Secretario: Juan Antonio Gutiérrez Gaytán.

Jurisprudencia: **Época:** Décima Época. Registro: 2007395. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 05 de septiembre de 2014 09:30 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: XVI.1o.T.6 L (10a.).

Esta tesis se publicó el viernes 05 de septiembre de 2014 a las 09:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

321 **ALEGATOS EN EL JUICIO LABORAL. LA OMISIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DE OTORGAR A LAS PARTES UN PLAZO PARA SU FORMULACIÓN CONSTITUYE UNA VIOLACIÓN A LAS LEYES DEL PROCEDIMIENTO, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 159, FRACCIÓN VI, DE LA LEY DE AMPARO, AUN CUANDO AQUÉLLOS NO SE TRANSCRIBAN NI SU PONDERACIÓN SE REFLEJE EN EL LAUDO (INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 885 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO).-** Conforme al artículo 885 de la Ley Federal del Trabajo los laudos deben contener, entre otros aspectos, las consideraciones que deriven de los hechos probados y de lo alegado por las partes; por tanto, en caso de que proceda, las consideraciones de los tribunales obreros deberán partir de lo manifestado por los contendientes. Ahora bien, aun cuando a priori, la última parte del

referido artículo 885 podría interpretarse en el sentido de que el término “lo alegado” se refiere únicamente a las expresiones vertidas en los escritos de demanda y contestación, réplica y contrarréplica, con los que se fija la litis y que, por ende, las Juntas no están obligadas a considerar las manifestaciones emitidas en etapas posteriores a las señaladas; sin embargo, partiendo de una interpretación congruente con los derechos humanos y con las obligaciones internacionales contraídas por el Estado Mexicano, se estima que la acepción de “lo alegado”, también incluye las exposiciones que formulen las partes en la etapa de alegatos. Lo anterior es así, toda vez que tratándose de derechos protegidos, como ocurre en la especie (defensa y debido proceso), a efecto de lograr su debida salvaguarda, es necesario acudir a la norma más amplia o a la interpretación extensiva, en términos de los artículos 29 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 5 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Entonces, conforme a la interpretación armónica, sistemática y acorde con los estándares internacionales de derechos humanos, el referido artículo 885 debe interpretarse en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al pronunciar sus laudos, deben tomar en cuenta, además de lo vertido por las partes en los escritos de demanda y contestación, las manifestaciones expresadas vía alegatos, pues todo ello constituye “lo alegado” en el juicio; de ahí la importancia de que se respete y otorgue el plazo que la ley establece para realizar alegaciones. En ese orden de ideas, la omisión de las Juntas de otorgar a las partes un plazo para formular alegatos constituye una violación a las normas que rigen el procedimiento, en términos de la fracción VI del artículo 159 de la Ley de Amparo, pues se requiere respetar el plazo para la formulación de aquéllos, a fin de que puedan considerarse en el dictado del laudo, sin que ello implique su transcripción ni que su ponderación deba reflejarse en aquél.

QUINTO TRIBUNAL COLEGIADO DE CIRCUITO DEL CENTRO AUXILIAR DE LA QUINTA REGIÓN.

Amparo directo 567/2012 (cuaderno auxiliar 937/2012).- Javier Campos Gutiérrez.- 31 de enero de 2013.- Unanimidad de votos.- Ponente: Juan

Manuel Serratos García.- Secretaria: Ana Cecilia Morales Ahumada.

Tesis aislada: **Materia(s):** Común, Laboral. **Décima Época. Instancia:** Tribunales Colegiados de Circuito. **Fuente:** Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. **Tomo:** Libro XIX, Abril de 2013. **Tesis:** XXVI.5o. (V Región) 14 L (10a.) **Página:** 2035

322 Comentario: El procedimiento especial separa en el 2019 a los procedimientos colectivos contenidos en los artículos 389; 418; 425, fracción IV; 427 fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; a los cuales les da un procedimiento especial. Se sigue bajo las mismas reglas que la fase escrita en procedimiento ordinario pero los plazos son mas cortos y se privilegia la substanciación en línea. También la depuración se hace por escrito y en casos en casos complejos se citará a audiencia preliminar que se desahogara conforme a las reglas del procedimie**nto ordinario.**

323 **DECLARATORIA DE BENEFICIARIOS DE UN TRABAJADOR FALLECIDO. AL TRATARSE DE UNA HIPÓTESIS QUE DEBE TRAMITARSE CONFORME A LAS REGLAS DEL PROCEDIMIENTO ESPECIAL EN MATERIA LABORAL, CONSTITUYE UN VERDADERO JUICIO EN EL QUE SE OTORGA A LAS PARTES LA OPORTUNIDAD DE AUDIENCIA Y DEFENSA.-** El procedimiento especial que en términos del artículo 892 de la Ley Federal del Trabajo debe tramitarse de conformidad con las normas que lo rigen, cuando se trata de conflictos relacionados con la aplicación del artículo 503 del mismo ordenamiento legal, pues constituye un verdadero juicio en el que se otorga a los presuntos beneficiarios la oportunidad de comparecer ante la autoridad laboral a hacer valer sus derechos, toda vez que se inicia con una demanda y se desarrolla en una sola audiencia, donde las partes tienen oportunidad, en caso de no llegar a un arreglo conciliatorio, de exponer lo que a su derecho convenga, de precisar sus peticiones, de ofrecer y rendir las pruebas que les sean admitidas y de

formular alegatos; inclusive, de conformidad con el artículo 896, cuando se controvierta el derecho de los probables beneficiarios, se suspenderá la audiencia y se señalará su reanudación dentro de los quince días siguientes, a fin de que las partes puedan ofrecer y aportar las pruebas relacionadas con los puntos controvertidos, concluyendo la audiencia con la resolución donde la Junta o el tribunal laboral deciden sobre el fondo del conflicto al que se contrae la litis natural, la cual tiene las características de un laudo, en cuyo caso, la ley ordinaria no concede recurso alguno para ser modificado o revocado y que, en el supuesto de que se trata, se refiere a las personas a quienes les re**vi**ste el carácter de beneficiarios de un trabajador fallecido.

TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Amparo en revisión 59/2014.- Sara Martínez Contreras.- 27 de junio de 2014.- Unanimidad de votos.- Ponente: Alejandro López Bravo.- Secretaria: María Elena Muñoz Raigosa.

Jurisprudencia: **Época:** Décima Época. Registro: 2008012. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Publicación: viernes 21 de noviembre de 2014 09:20 h. Materia(s): (Laboral). Tesis: III.3o.T.29 L (10a.).

324 *Comentario*: Ver el comentario anterior.

325 ***Comentario*:** 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 imss, y de aquellas que conforme a la Ley del Seguro Social (LSS) y la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Linfonavit), deban cubrir el Infonavit y las Administradoras de Fondos para el Retiro (afores), así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en

materia de seguridad social, sin duda una gran noticia para el IMSS, Infonavit, afores y derechohabientes. El mayor rezago de impartición de justicia se encuentra en estas juntas. Un procedimiento especial para los conflictos individuales en materia de seguridad social que resuelve el problema de tajo, un procedimiento sumario para tramitar los conflictos suscitados y que logra que este tipo de asuntos se resuelvan con mayor celeridad, para lo cual se establecen reglas de competencia de las Juntas Especiales de la Federal de Conciliación y Arbitraje; requisitos que deben contener las demandas de este tipo de conflictos; elementos que deben contener los dictámenes médicos en los casos de riesgos de trabajo y reglas para el desahogo de esta prueba; se propone que los peritos médicos se encuentren registrados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA).

326 **INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. LA HOJA DE CERTIFICACIÓN DE DERECHOS QUE EXHIBE EN EL JUICIO LABORAL NO REQUIERE DE SELLO DE LA EMISORA PARA SU VALORACIÓN**.- La hoja de certificación de derechos exhibida en el juicio laboral por el Instituto Mexicano del Seguro Social, para acreditar el número de semanas cotizadas y/o el salario promedio del asegurado que reclama el otorgamiento de una pensión, no requiere de sello de la oficina o dependencia emisora para su valoración, pues es suficiente que contenga el membrete del Instituto, la referencia de la oficina respectiva, así como el nombre y firma de la persona responsable de la certificación; lo anterior porque es aportada al juicio por el Instituto en calidad de órgano asegurador, no de autoridad, y porque su valor pleno no depende de la formalidad de su expedición, sino de que su contenido no lo desvirtúe una prueba en contrario.

Contradicción de tesis 421/2012.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Segundo y Primero, ambos del Décimo Noveno Circuito.- 20 de febrero de 2013.- Cinco votos.- Ponente: Sergio A. Valls Hernández.- Secretario: Luis Javier Guzmán Ramos.

Tesis de jurisprudencia 41/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del seis de marzo de dos mil trece.

Jurisprudencia: Décima Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo: Libro XIX, Abril de 2013. Tesis: 2a./J. 41/2013 (10a.). Página: 1257

327 **PRUEBA PERICIAL MÉDICA EN EL JUICIO LABORAL OFRECIDA POR LA PARTE DEMANDADA SOBRE EL ESTADO DE SALUD DEL ACTOR. NO PROCEDE APLICAR MEDIDAS DE APREMIO PARA LOGRAR SU DESAHOGO**.- Si en el juicio laboral se demanda para obtener una prestación de tipo económico o de seguridad social (como sería una pensión, indemnización o atención médica) derivada del estado de invalidez o incapacidad del actor, a él le corresponde demostrar su acción y, para ello, la prueba idónea es, en principio, la pericial médica, respecto de la cual éste tiene un interés natural en obtener un resultado favorable a sus pretensiones, por lo que es inconcuso que colaborará con su perito médico pues, de no hacerlo, la prueba le será declarada desierta, previo apercibimiento al respecto; pero si es el demandado quien ofrece la prueba referida para acreditar sus excepciones y defensas, o como contraprueba de la admitida al actor, la consecuencia de la contumacia de éste a presentarse y/o someterse a los exámenes médicos o científicos requeridos será que, previa prevención, se tengan por ciertas las cuestiones que se pretenden demostrar con el desahogo de ese medio de convicción, presunción que admite prueba en contrario; de ahí que no proceda aplicar medidas de apremio para lograr el desahogo de la prueba pericial médica ofrecida por el demandado sobre el estado de salud del actor.

Contradicción de tesis 394/2012.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Cuarto de Circuito del Centro Auxiliar de la Décima Región, con residencia en Saltillo, Coahuila y Tercero de Circuito del Centro Auxiliar de la Tercera Región, con residencia en Guadalajara, Jalisco.- 6 de febrero de 2013.- Mayoría de cuatro votos.- Disidente: Sergio A. Valls

Hernández.- Ponente: José Fernando Franco González Salas.- Secretaria: María Enriqueta Fernández Haggar.

Tesis de jurisprudencia 42/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del seis de marzo de dos mil trece

Jurisprudencia: Décima Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta.* Tomo: Libro XIX, Abril de 2013. Tesis: 2a./J. 42/2013 (10a.). Página: 1402

328 ***Comentario***: La constancia de representatividad se obtiene con el 30% de acuerdo con el 390 Bis.

329 ***Comentario***: Se impone como requisito el de exhibir el Certificado de Registro del Contrato Colectivo de Trabajo, o del escrito donde se solicitó dicho registro ante el CEFECORL.

330 ***Comentario***: El Tribunal deberá notificar al Centro de Conciliación competente para que intervenga para avenir a las partes en la etapa de prehuelga.

331 **PROCEDIMIENTO DE HUELGA. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE CARECE DE FACULTADES PARA VERIFICAR SI LA PERSONA A QUIEN VA DIRIGIDO EL ESCRITO DE EMPLAZAMIENTO, GOZA DE LA CALIDAD DE PATRÓN**.- El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo señala los requisitos formales del pliego de peticiones para iniciar el procedimiento de huelga, como son, entre otros, que se dirija por escrito al patrón pero se presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, ello con el propósito de dar certeza al sindicato correspondiente de a quién debe dirigir su escrito y ante quién lo debe presentar, con el objeto de establecer un orden formal al inicio del procedimiento relativo, evitar dilaciones en el trámite correspondiente y respetar los términos previstos en la ley para sustanciarlo. En estas condiciones, el hecho de que el artículo 923 de la Ley

Federal del Trabajo prevea que la Junta de Conciliación y Arbitraje no dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga que no se formule conforme a lo previsto en el citado artículo 920, no implica que esté facultada para verificar si la persona a quien va dirigido efectivamente goza de la calidad de patrón ante los miembros del sindicato o si existe relación laboral con éstos o cualquier otra situación análoga, dado que ello excede sus facultades de revisión que en esa etapa del procedimiento le concede la ley.

Contradicción de tesis 562/2012.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero y Décimo Tercero, ambos en Materia de Trabajo del Primer Circuito.- 6 de marzo de 2013.- Mayoría de tres votos.- Disidentes: Margarita Beatriz Luna Ramos y Sergio A. Valls Hernández.- Ponente: Alberto Pérez Dayán.- Secretaria: Georgina Laso de la Vega Romero.

Tesis de jurisprudencia 57/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinte de marzo de dos mil trece.

Jurisprudencia: Instancia: Segunda Sala. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta.* Tomo: Libro XXI, Junio de 2013. Tesis: 2a./J. 57/2013 (10a.) Página: 1091

332 ***Comentario***: Justo es la peligrosidad de la que hablábamos al comentar el artículo 399 Ter.

333 ***Comentario***: La imputabilidad de la huelga recae en los trabajadores y después en el patrón si la huelga se extiende por mas de sesenta días.

334 **GARANTÍA POR DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADOS DEL OTORGAMIENTO DE LA SUSPENSIÓN DE LA EJECUCIÓN DEL LAUDO. FORMA DE CALCULARLA CUANDO SÓLO SE CONDENA AL PAGO DE PRESTACIONES SECUNDARIAS Y EXISTE UNA CANTIDAD LÍQUIDA.-** El artículo 132 de la Ley de Amparo establece que cuando proceda la suspensión, debe garantizarse el pago de la reparación de los daños y perjuicios que pudieran causarse al

tercero interesado si el quejoso no obtiene sentencia favorable en el juicio de amparo. Ahora bien, la jurisprudencia 2a./J. 70/2003, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVIII, septiembre de 2003, página 556, de rubro: "SUSPENSIÓN EN AMPARO DIRECTO LABORAL. EL HECHO DE QUE EL LAUDO SÓLO CONDENE AL PAGO DE PRESTACIONES SECUNDARIAS, NO DA LUGAR A CONSIDERAR LA NECESIDAD DE ASEGURAR LA SUBSISTENCIA DEL TRABAJADOR MIENTRAS SE RESUELVE EL JUICIO DE AMPARO.", dispone que cuando se condena al patrón sólo al pago de una cantidad líquida por prestaciones secundarias y se le absuelve de la acción principal, no existe un derecho incorporado a la esfera jurídica del obrero y, por consiguiente, no ha lugar a aplicar el criterio de subsistencia del trabajador para calcular la garantía que deba otorgarse para que surta sus efectos la suspensión. En consecuencia, en el caso, deben aplicarse los criterios de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, contenidos en las jurisprudencias 1a./J. 95/2011 (9a.), publicada en el mismo medio de difusión, Décima Época, Libro IV, Tomo 3, enero de 2012, página 2288, de rubro: "DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADOS DEL OTORGAMIENTO DE LA SUSPENSIÓN EN UN JUICIO DE AMPARO INDIRECTO." y 1a./J. 110/2013 (10a.), publicada el viernes 6 de diciembre de 2013 a las 6:00 horas en el Semanario Judicial de la Federación y en su Gaceta, Décima Época, Libro 1, Tomo I, diciembre de 2013, página 349, de título y subtítulo: "DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADOS DEL OTORGAMIENTO DE LA SUSPENSIÓN. PARA CUANTIFICAR EL MONTO DE LA CAUCIÓN CUANDO SE RECLAME UNA CONDENA ESTIMABLE EN DINERO DEBE APLICARSE, POR UNA SOLA VEZ, LA TASA DE INTERÉS INTERBANCARIA DE EQUILIBRIO (TIIE).", y calcularse dicha garantía aplicando, por una sola vez, al monto de la cantidad líquida de la condena, la tasa de interés interbancaria de equilibrio calculada a veintiocho días, que se haya publicado en el Diario Oficial de la Federación el día de la presentación de la demanda de amparo directo; para lo cual, el valor

porcentual de la tasa de interés se dividirá entre cien para convertirlo a pesos mexicanos; el resultado se multiplicará por la cantidad líquida de la condena y se dividirá entre doce para obtener el interés mensual; finalmente, la cantidad obtenida se multiplicará por seis que es el número de meses que, en promedio, tarda en resolverse un amparo directo.

SEGUNDO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEXTO CIRCUITO.

Queja 47/2014.- Editorial Santillana, S.A. de C.V.- 8 de agosto de 2014.- Unanimidad de votos.- Ponente: Miguel Mendoza Montes.- Secretaria: Liliana Santos Gómez.

Jurisprudencia: **Época:** Décima Época. Registro: 2008056. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación.* Publicación: viernes 28 de noviembre de 2014 10:05 h. Materia(s): (Común). Tesis: VI.2o.T.5 L (10a.).

335 **INSUMISIÓN AL ARBITRAJE EN MATERIA LABORAL. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO SE DA AL RESOLVER PROCEDENTE EL INCIDENTE RESPECTIVO.-** La insumisión al arbitraje procede excepcionalmente tratándose de conflictos laborales en los que el trabajador demanda del patrón la reinstalación por despido injustificado, pues fue concebida constitucionalmente como una excepción a la estabilidad en el empleo en los supuestos que la Ley Federal del Trabajo fija en su artículo 49, y su procedencia trae como consecuencia que se declare la terminación del contrato de trabajo mediante el pago de las indemnizaciones y responsabilidades que resulten al patrón, previstas en los artículos 50 y 947 de la Ley Federal del Trabajo. En ese sentido, para que la autoridad cuente con elementos suficientes que le permitan tener certeza acerca de si el trabajador se encuentra en alguna de las causas previstas en el indicado artículo 49, que autoricen al patrón quedar eximido de la obligación de reinstalarlo, debe tramitarse el incidente correspondiente en el que las partes podrán ofrecer pruebas y alegar lo que

a su derecho convenga, y de resultar procedente, en términos del artículo 947 de la Ley citada, aquélla dará por terminada la relación de trabajo y condenará al patrón al pago de las respectivas indemnizaciones y responsabilidades, además del pago de los salarios caídos y de la prima de antigüedad; por tanto, no basta que el patrón solicite la insumisión al arbitraje para dar por terminada la relación de trabajo desde ese momento, sino que es necesario que la Junta del conocimiento haga el pronunciamiento en el que así lo determine al resolver el incidente relativo.

Contradicción de tesis 278/2010.- Entre las sustentadas por el Primer Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito, el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito y el entonces Segundo Tribunal Colegiado en Materias Administrativa y de Trabajo del Séptimo Circuito, actualmente Segundo Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del mismo circuito.- 29 de septiembre de 2010.- Cinco votos.- Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos.- Secretaria: Estela Jasso Figueroa.

Tesis de jurisprudencia 147/2010. Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del trece de octubre de dos mil diez.

336 **TERCERÍA PREFERENTE DE CRÉDITO. SU TRÁMITE ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE NO HACE IMPROCEDENTE EL JUICIO DE AMPARO INDIRECTO PROMOVIDO CONTRA LA ORDEN Y EJECUCIÓN DEL EMBARGO TRABADO SOBRE DETERMINADO BIEN INMUEBLE.-** Los artículos 966, 976, 977, 979 y 981 de la Ley Federal del Trabajo regulan las preferencias de créditos respecto de los derechos de los trabajadores, tanto de los efectos de los embargos, como de la adjudicación de su producto, y conforme al referido artículo 976, las tercerías preferentes de crédito tienen por objeto obtener el pago en primer lugar con el producto de los bienes embargados, a diferencia de la tercería excluyente de dominio, que lo que busca es levantar el embargo practicado. Entonces, cuando en el juicio de amparo indirecto el quejoso señala como acto reclamado el

embargo practicado en determinados bienes y concomitantemente promueve ante la Junta de Conciliación y Arbitraje una tercería excluyente de preferencia, no puede decirse que se está en presencia de una instancia que tenga por objeto remover el embargo, es decir, declarar su ilegalidad, porque dicha tercería no tiene el propósito de analizar la legalidad o ilegalidad del embargo, sino únicamente determinar quién de los acreedores tiene mejor derecho a recibir el producto derivado de aquél o el orden en que éste será entregado. En consecuencia, dado que la causa de improcedencia prevista en el artículo 73, fracción XIV, de la Ley de Amparo, vigente hasta el 2 de abril de 2013, se actualiza cuando se esté tramitando ante los tribunales ordinarios un recurso o defensa legal propuesta por el quejoso que pueda tener por efecto modificar, revocar o nulificar el acto reclamado, es evidente que si éste lo constituyen la orden y ejecución del embargo trabado sobre determinado bien inmueble, por estimarlos ilegales, una tercería excluyente de preferencia en trámite, cualquiera que sea la forma en que se resuelva, no actualiza dicha causa de improcedencia.

Contradicción de tesis 99/2013.- Entre las sustentadas por los Tribunales Colegiados Tercero del Décimo Quinto Circuito y Segundo en Materia de Trabajo del Tercer Circuito.- 29 de mayo de 2013.- Cinco votos.- Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos.- Secretaria: María Marcela Ramírez Cerrillo.

Jurisprudencia: Materia(s): Común, Laboral. Décima Época. Instancia: Segunda Sala. Fuente: *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta.* Tomo: Libro XXV, Octubre de 2013, Tomo 2. Tesis: 2a./J. 113/2013 (10a.) Página: 1251

Tesis de jurisprudencia 113/2013 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del diecinueve de junio de dos mil trece.

337 ***Comentario:*** La Junta de Conciliación y Arbitraje o en su caso el Tribunal, debe declarar fundada la tercería excluyente de dominio en

materia laboral cuando el actor exhiba escritura pública del contrato de compraventa por el que adquirió el inmueble mater***ia*** de la exclusión, con fecha anterior a la diligencia de embargo, aun cuando la operación no se haya inscrito en el Registro Público de la Propiedad (RPP).

338 ***Comentario:*** Es improcedente el amparo indirecto contra el auto que la admite a trámite la tercería excluyente de preferencia al no ser un acto de imposible reparación y el afectado deberá esperar a que se dicte la resolución que resuelva la prefer***en***cia.

339 ***Comentario:*** Ver comentario al penúltimo párrafo del artículo 49.

340 ***Comentario:*** Nosotros creemos que el incremento de las sanciones no va a conseguir disminuir la comisión de las infracciones. Esto se debe a que el infractor parte de la idea de que nunca será sancionado y la impunidad es la causa más importante de las infracciones cometidas. Los infractores dejarán de romper la ley cuando ésta se aplique y no porque las sanciones sean más severa***s.***

341 ***Comentario:*** Este precepto se contrapone con lo establecido en el artículo 772 que señala que para continuar el trámite del juicio y sea necesaria promoción del trabajador y éste no la haya efectuado dentro de un lapso de 45 días naturales, el presidente de la Junta. O en su caso el tribunal, deberá ordenar que se le requiera personalmente para que la presente, apercibiéndolo de que, de no hacerlo, operará la caducidad. Creemos que el término de este precepto legal debería de ser de 45 días para guardar congruencia.

342 ***Comentario***: Se dará el caso durante la implementación de la demanda laboral en donde exista litispendencia o conexidad de causa de procesos presentados ante las juntas y los tribunales por el mismo actor. Este precepto prohíbe la acumulación y no resuelve el problema.

343 ***Comentario***: Se dio un lapso de cuatro años que culmina el 30 de abril de 2023 para la legitimación de todos los contratos colectivos de trabajo en el país, so pena de que de no contar con el apoyo mayoritario de los trabajadores o no se realizase la consulta, el Contrato Colectivo de Trabajo, se tendrá por terminado,

BIBLIOGRAFÍA

Albiol Montesinos, Ignacio, coordinador, *Todo Social 2008*, Editorial ciss, Tercera Edición, Valencia, España, 2008.

Alonso García, Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*, 2a. Edición, Editorial Ariel, Barcelona, 1967.

----------, "Jurisprudencia sobre el lugar, tiempo y forma del despido disciplinario; en especial sobre la carta de despido", en Aspectos Generales del Despido, Volumen 1, Domblás, Ma. Asunción, Fernández Baraibar, Maite, coordinadoras, Editorial Aranzadi, Colección doctrina: Despido, Navarra, España, 2007.

Álvarez del Castillo, Enrique et al. El Derecho Latinoamericano del Trabajo, México, UNAM, Madrid, 1974, t. II.

Anaya Ojeda, Federico, *De Leyes e Historia, a más de cien años de la huelga de Cananea*, Editorial Porrúa, México D.F., 2010.

----------, *Ley Federal del Trabajo comentada*, Editorial Gasca, México 2013

----------, *Ley Federal del Trabajo comentada, 2*a. Edición, Editorial Gasca, México 2014

----------, *Ley Federal del Trabajo comentada*, 3a. Edición. Editorial Gasca, México 2015.

----------, *Ley Federal del Trabajo comentada,* 4a. Edición, Editorial Porrúa, México 2018

Anaya Sánchez, Federico J. *Derecho ocupacional*, Editorial N.U.E.V.A, México, 1956.

----------, *Prontuario sobre Derecho Laboral*, 3a. Edición, Editorial Amda, México, 1981.

Anaya Valdepeña, Gabriel, Constitución e Integración de las Juntas, s.e., 1944.

Antokoletz, Daniel, *Derecho del Trabajo y Previsión Social,* 2a. Edición, Editorial Guillermo Kraft, Buenos Aires, Tomo I, 1953.

Araiza, Luis, *Historia del Movimiento Obrero Mexicano,* Editorial Cuauhtémoc, México, 1965.

Autores Varios, Lex negotti, *La Estabilidad en el Empleo,* Editorial Dofiscal, México D.F., 2011.

Ayllón, Estela, El Derecho en México a Dos Siglos de su Independencia: Estudios Conmemorativos, Brevísima Crónica del Derecho del Trabajo en México, Editorial Anáhuac, México D.F., 2010.

Báez Martínez, Roberto, *Derecho de la Seguridad Social*, Editorial Trillas, México, 1991.

Bailón Valdovinos, Rosalío, *Las 1000 y una Preguntas y Respuestas sobre el Derecho Laboral,* Jus Semper, México, 1992.

Balella, Juan, *Lecciones de Legislación del Trabajo,* trad. Teodomiro Moreno, Editorial Reus, Madrid, 1933, vol. XX.

Bañales Baranda, Ramiro y Fernández Ruiz, José Luis, "Estructura del Derecho Empresarial", Editorial Deusto, Bilbao, 1967, t. IV.

Barassi, Ludovico, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Editorial Alfa, Buenos Aires, 1953, t. II.

----------, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Editorial Alfa, Buenos Aires, 1953, t. III.

----------, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Editorial Alfa, Buenos Aires, 1953, t. II.

Barroso Figueroa, José, *Derecho Internacional del Trabajo,* Editorial Porrúa, México, 1987.

Bayon Chacón, Gaspar, *Las Transformaciones Modernas en el Derecho del Trabajo Español*, Centro de Estudios Sociales, Madrid, 1962.

Bequele, Assefa y Boyden, J.O., *La Lucha contra el Trabajo Infantil*, Oficina Internacional de Ginebra, Suiza, 1990.

Bermudez Cisneros, Miguel, *La Carga de Prueba en el Derecho del Trabajo*, 2a. Edición, Editorial Cárdenas, Editor y Distribuidor, México, 1976.

Borrell Navarro, Miguel, *Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo*, 6a. Edición, Editorial Sista, México, 1998.

Bremauntz, Alberto, *La Participación en las utilidades y el salario en México*, Editorial Derecho Nuevo, México, 1935.

Breña Garduño, Francisco, *Ley Federal del Trabajo. Comentada y concordada,* Editorial Oxford University Press, 5a. edición, Colección Leyes Comentadas, México, 2002.

Brito M., José A., Curso Práctico de Legislación Laboral (Basado en la Ley Orgánica del Trabajo), Editado por el Centro de Contadores, Caracas, Venezuela, 2007.

Brunelli, Giovanni, *Il Libro del Lavoro*, Sovieta Editrice Libraria, Milano, 1943.

Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, t. I.

----------, *Compendio de Derecho Laboral*, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, t. II.

----------, *El Derecho del Trabajo y sus Contratos*, Editorial Mundo Atlántico, Buenos Aires, 1945.

----------, *Introducción al Derecho Laboral*, Editorial Libreros, Buenos Aires, 1960, vol. I.

----------, *Introducción al Derecho Laboral*, Editorial Libreros, Buenos Aires, 1960, vol. II.

----------, *Tratado de Derecho Laboral*, Ediciones el Gráfico, Buenos Aires, 1949, t. III.

----------, *Tratado de Derecho Laboral*, Ediciones el Gráfico, Buenos Aires, 1949, t. II.

----------, *Tratado de Derecho Laboral*, Editorial Ediciones el Gráfico Impresores, Buenos Aires, 1949, t. IV.

----------, *Tratado de Derecho Laboral*, El Gráfico, Buenos Aires, 1949, t. I.

Cavazos Flores, Baltasar, *El Derecho Laboral en Iberoamérica*, Editorial Trillas, México, 1981.

----------, *Instantáneas Laborales*, 2a. Edición, Editorial Trillas, México, 1988.

Climent Beltrán, Juan B, *Ley Federal del Trabajo*, 7a. Edición, Esfinge, México, 1993.

----------, La Modernidad Laboral, Editorial Esfinge, Naucalpan, Estado de México, México, 2000.

Chávez Castillo, Raúl, Diccionarios jurídicos temáticos. Derecho Laboral, volumen 4, Editorial Oxford, México, 2002.

Córdova Romero, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991.

Córdova, Efrén, *Clase Trabajadora y Movimiento Sindical en Cuba*, Ediciones Universal, Florida, 1996, vol. II.

Dávalos, José, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Porrúa, Decimoctava edición, México, 2008.

----------, *Cuestiones Laborales*, unam, México, 1988.

De Buen L., Néstor, *Derecho del Trabajo*, 2a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1977, t. I.

----------, *Derecho Procesal del trabajo*, 4a. edición, México, Porrúa, 1996.

----------, *Derecho del Trabajo, 2a.* Edición, Editorial Porrúa, México, 1971.

----------, *Derecho Procesal del Trabajo*, 5a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1997.

De la Cueva, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1949, t. II.

----------, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, 7a. Edición, México, 1963, t. I.

----------, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 11a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1988, t. I.

----------, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 5a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1989, t. II.

----------, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 6a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1980, t. I.

Ibidem.

Delgado Moya, Rubén, *El Derecho Social del Presente*, Editorial Porrúa, México, 1977.

Desmarás, Carlos, *Ley del Trabajo a Domicilio*, Editorial Guillermo Kraft, Buenos Aires, 1942. t. I.

----------, *Ley del Trabajo a Domicilio*, Editorial Guillermo Kraft, Buenos Aires, 1942 t. II.

Despontin, Luis A., *El Derecho de Trabajo*, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, 1947.

----------, *La Técnica en el Derecho del Trabajo*, Editorial Claridad, Buenos Aires, 1941.

----------, *Jornada de Trabajo*, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires, s.a, t. II.

Deveali, Mario L., *Lineamientos de Derecho de Trabajo*, Editorial Tipográfica Editora, Argentina, 2a. Edición, Buenos Aires, 1953.

Díaz de León, Marco Antonio, *La Prueba en el Proceso Laboral*, Editorial Porrúa, México, 1990, t. I.

Ibidem, t. II.

Dupin, A. y Desvaux, J., *Précis de Législation Ouvriére et Industrille*, 16a. Edicion, Dunod, Paris, 1925.

Durand, Paul y Jaussaud, R., *Traité de Droit du Travail*, Librairie Dalloz, 1947, Paris, t. I.

Durant, Paul, *Traité de Droit du Travail*, Paris, Librairie Dalloz, 1950, t. II.

El Arbitraje en las Relaciones de Consumo, Procuraduría Federal del Consumidor, México, 1997.

Fix-Zamudio, Héctor, *La Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje*, Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1975.

Gallart, Alejandro y Folch, *Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la Doctrina y en las Legislaciones Extranjeras y Españolas*, BOSCH, Barcelona, 1932.

García Gómez de la Flor, Ma. Eugenia, Velasco Paños, Marien, *Protocolos de despido*, Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia, España, 2008.

Gomberg, William, *Análisis Sindical del Estudio del Ritmo de Trabajo*, trad. Víctor Alba, Editorial Intercontinental, México, 1957.

Guerrero, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Gráficos Galeza, México, 1960, t. I.

Ibidem, 1962, t. II.

----------, *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, decimoctava edición, México, 1994.

Guiliano, Mazzoni, *Corso de Diritto del Lavoro*, Edizioni Universitarie, Bolognna, 1944.

Harbison, Frederick y Coleman, John, *Metas y Estrategias en el Contrato colectivo*, Continental, México, 1956.

Hernainz Márquez, Miguel, *Tratado Elemental de Derecho del Trabajo*, Editorial Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1944.

Hueck, Alfred y Nipperdey, *Compendio de Derecho del Trabajo* (trad. de Miguel Rodríguez Piñero), Editorial Revista del Derecho Privado, Madrid, 1963.

Katz, Ernesto, *La Estabilidad en el Empleo y otros Estudios de Derecho del Trabajo*, Roque Depalma Editor, Buenos Aires, 1957.

Kaye, Dionisio J., *Los Riesgos de Trabajo*, Editorial, México, Trillas, 1985.

Krotoschin, Ernesto y Ratti, Jorge A., *Código del Trabajo*, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1963.

Krotoschin, Ernesto, *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, Editorial Desalma, Buenos Aires. 1963. vol. II.

Ibidem, vol. I.

Lastra, Alfonso y Villar, *Las Leyes de Trabajo de la República Mexicana Interpretadas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, México, 1935.

Lastra, Lastra, José Manuel, *Derecho Sindical*, Editorial Porrúa, México, 1991.

Leroy, Maxime, *La Coutume Ouvriere*, Editorial M. Giard & É. Briere, Paris, 1913, t. I.

Linares Quintana, Segundo V., *Leyes Decretos y Resoluciones del Trabajo*, Buenos Aires, Tipográfica Editora Argentina, 1947.

Ibidem, 1952.

----------, *Leyes y Decretos del Trabajo*, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1948, t. II.

Ibidem, t. III.

Lombardo Coledano, Vicente, *La Doctrina Monroe y el Movimiento Obrero*, Talleres Linotipográficos "La lucha", México, 192.

Madrid, Alfonso, *Derecho Laboral*, Nuevas gráficas, Madrid, 1936.

----------, *Derecho Laboral Español*, Editor Victoriano Suárez, Madrid, 1936.

Martinez Vivot, Julio J., *Trabajo de Menores y de Mujeres*, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1964.

Memento práctico Francis Lefebvre, *Despido. Otras formas de Extinción del Contrato de Trabajo 2007-2008*, Madrid, 2007.

Memoria del Congreso Mexicano de Derecho del Trabajo y Previsión Social, Talleres Gráficos de la Nación, México, 1950. t. II.

Menendez-Pidal, Juan, *Derecho Social Español*, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1952, vol. II, t. II.

Molero Manglano, Carlos, Derecho Laboral Empresarial. Para directivos no juristas, facultades de empresarios y escuelas de negocios, Editorial Mc Graw Hill, Madrid, España, 1998.

Moles, Ricardo R., *Historia de la Previsión Social en Hispanoamérica*, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1962.

Origen y Recuperación de la Primera Ley Federal del Trabajo, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1981.

Parias, Louis Henry (coord), *Historia General del Trabajo*, t. I: *Prehistoria y Antigüedad*, Ediciones Grijalbo, Barcelona, 1965.

(coord.), *Historia General del Trabajo*, t. III: La Era de las Revoluciones, Ediciones Grijalbo, Barcelona, 1965.

Ibidem, t. II: La Época del Artesano.

Ibidem, t. IV: La Civilización Industrial.

Patiño Camarena, E. Javier, *Instituciones del Derecho del Trabajo y de Seguridad social*, Oxford, México, 2000.

Petit Da Costa, Frank, Los Procesos de Estabilidad Laboral en Venezuela, Ediciones Líber, Caracas, Venezuela, 2005.

Pérez Botija, Eugenio, *Salarios*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid.

Eugenio, *El Contrato de Trabajo*, 2a. Edición, Editorial Tecnos, Madrid, 1954.

Pic, Paul, *Traité Élémentaire de Législation Industrielle*, 6a. Edición, Arthur Rousseau, Éditeur, Paris, 1930.

Porras López, Armando, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial José M, Cajica, JR, México, 1956.

Pozzo, Juan D., *Derecho del Trabajo*, Editorial Ediar, Buenos Aires, 1948, t. II.

Ibidem, 1949, t. III.

Ibidem, 1951, t. IV.

----------, *Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo*, Editorial Ediar, Buenos Aires, 1961, t. I.

Ramírez Gronda, Juan D., *El Contrato de Trabajo*, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1945.

Reichel, Hans y Zschocher, Hanns, *La Política Social en Alemania*, Publicación del Ministerio Federal de Trabajo y Orden Social (Alemania), 1964.

Remorino, Jerónimo, *La Nueva Legislación Social Argentina*, 2a. Edición, Editorial Guillermo Kraft, Buenos Aires, 1955.

Resúmenes de Normas Internacionales del Trabajo, 2a. Edición, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1990.

Ross Gamez, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, 2a. Edición, Editorial Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1991.

Rubio de Medina, María Dolores, *El despido disciplinario,* Editorial Bosch, Biblioteca Básica de Práctica Procesal, Número 303, Acciones Laborales, España, 2000.

Rueda Heduán, Iván *et al.*, *Catálogo General de Obligaciones Empresariales*, Talleres Tredex, México, 1993.

Ruiz de Gamboa A., Alberto y Díaz Salas, Juan. *Legislación Social Código del Trabajo*, Editorial Nascimento, Chile, 1942. t. II.

----------, *Legislación Social Código del Trabajo,* Editorial Nascimento, Chile, 1942. t. I.

Russomano, Mozart Víctor, La Estabilidad del Trabajador en la Empresa, trad Héctor Fix-Zamudio y José Dávalos. Editorial unam, México, 1980.

Salinas Suárez del Real, Mario, *Formulario Tematizado de Derecho del Trabajo*, Editorial Pac, México, 1993.

----------, *Formulario Tematizado de Derecho del Trabajo*, Editorial pac, México.

Sánchez Castañeda, Alfredo, *Diccionario de Derecho Laboral,* Editorial Oxford University Press, Diccionarios Jurídicos, México, 2005.

Sánchez Barrio, Armando, *et al.*, *Estudio e Interpretación de la Nueva Ley del Seguro Social*, 2a. Edición, Gasca sicco, México, 2002.

Santos Guajardo, Vicente (dir), *El Seguro Social en México*, Instituto Mexicano del Seguro Social, 1943.

Stocquart, Emilio, *El Contrato del Trabajo*, Madrid, B. Rodríguez Serra, 1902.

Sttfoorini, Eduardo R., *Derecho Procesal Social*, Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1955.

Tapia Aranda, Enrique, *Derecho Procesal del Trabajo*, 6a. Edición, Editorial Velux, México, 1978.

Tena Suck, Rafael e Italo Morales, Hugo, *El Ofrecimiento del Trabajo en el Proceso Laboral*, Sista, México, 2006.

Tissembaum, Mariano *et al.*, *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*, unam, México, 1974. t. I.

Tracy, Diane, *El Sentido Común Aplicado en la Dirección de los Negocios*, trad. de Agustín Bárcena, Lasser Press Mexicana, México, 1989.

Truba Urbina, Alberto, *Nuevo Derecho del Trabajo*. 3a. Edición, Editorial Porrúa, México, 1975.

----------, *El Artículo 123*, Editorial Porrúa, México, 1962.

----------, *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1971.

Vázquez Vialard, Antonio, *Derecho del Trabajo y de la seguridad social*, Tomo I, Editorial Astrea, Novena edición, Buenos Aires, Argentina, 2001.

Valenzuela, Arturo, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial José M. Cajica, JR, México, 32a. Edición, 1959.

Vila, José M., *Manual del trabajo*, bosch, Barcelona, 1941.

Villoro Toranzo, Miguel, *Introducción al Estudio del Derecho,* 10a. edición, Editorial Porrúa, México, 1993.

Vincent, Jean, *La Dissolution du Contrat de Travail,* Editorial Librairie Générale de Droit & de Jurisprudente, Paris, 1935.

Wolf, Philippe y Frédéric Mauro, *Historia General del Trabajo*, Editorial Grijalbo, México, 1963.

Artículos Publicados en Revistas especializadas:

Anaya Ojeda, Federico, Harakiri Patronal. Avisos de Rescisión De Contrato, Revista PAF, número 431, p. 115, Segunda Quincena de sep, 2007.

----------, La Leyenda de los Veinte, Revista PAF, número 433, p. 72, Segunda Quincena de Octubre de 2007.

----------, El Despido en España y México, Revista PAF, número 434, p. 90, Primera Quincena de Noviembre de 2007.

----------, Santa Claus En El Siglo XXI: El Aguinaldo, Revista PAF, número 436, p. 104, Primera Quincena de Diciembre de 2007.

----------, Good Bye, Adiós y Hasta Nunca. Rescisión de las Relaciones de Trabajo, Revista PAF, número 437, p. 113, Segunda Quincena de Diciembre de 2007.

----------, Agentes de Comercio y Otros Semejantes. Elefantes Rosas, Revista PAF, número 438, p. 88, Primera Quincena de Enero de 2008.

----------, Conceptos y Principios Generales del Derecho del Trabajo. El Búho y La Lechuza, Revista PAF, número 441, p. 88, Segunda Quincena de Febrero de 2008.

----------, El Salario. Disposiciones Generales, Características y Clasificación, Revista PAF, número 443, p. 114, Segunda Quincena de Marzo de 2008.

----------, Normas Protectoras y Privilegios Del Salario, Revista PAF, número 445, p. 109, Segunda Quincena de Abril de 2008.

----------, La Jornada de Trabajo, Revista PAF, número 446, p. 114, Primera Quincena de Mayo de 2008.

----------, La Verdad Eufemística de Los Contratos Ley, Revista PAF, número 449, p. 106, Segunda Quincena de Junio de 2008.

----------, Los Trabajadores de Confianza, Revista PAF, número 455, p. 106, Segunda Quincena de Septiembre de 2008.

----------, Duración de Las Relaciones de Trabajo, Revista PAF, número 455, p. 108, Segunda Quincena de Septiembre de 2008.

----------, De Despedidos…, Revista PAF, número 455, p. 114, Segunda Quincena de Septiembre de 2008.
----------, Del Estrés Laboral. ¿Hogar u Hotel?, Revista PAF, número 460, p. 79, Primera Quincena de Diciembre de 2008.
----------, Las Vacaciones y La Prima Vacacional, Revista PAF, número 461, p. 99, Segunda Quincena de Diciembre de 2008.
----------, La Prima de Antigüedad, Revista PAF, número 468, p. 94, Primera Quincena de Abril de 2009.
----------, Lineamientos de Prevención y Control en Materia de Influenza en Centros de Trabajo, Revista PAF, número 471, p. 100, Segunda Quincena de Mayo de 2009.
----------, Pandemia y Pánico, van de la Mano, Revista PAF, número 471, p. 104, Segunda Quincena de Mayo de 2009.
----------, Acuerdo Nacional para Mejorar la Productividad en las Empresas, Revista PAF, número 473, p. 86, Segunda Quincena de Junio de 2009.
----------, 70-30, Nuevos Planes de Apoyo a Deudores con Crédito Fonacot, 70-30, Revista PAF, número 474, p. 93, Primera Quincena de Julio de 2009.
----------, Hacia una Reforma Laboral…, Revista PAF, número 475, p. 95, Segunda Quincena de Julio de 2009.
----------, Empresas Familiarmente Responsables, Revista PAF, número 477, p. 84, Segunda Quincena de Agosto de 2009.
----------, Premio Nacional de Trabajo, Revista PAF, número 478, p. 86, Primera Quincena de Septiembre de 2009.
----------, Propuesta de Reforma Laboral (Contrataciones y Subcontrataciones), Revista PAF, número 480, p. 91, Primera Quincena de Octubre de 2009.
----------, Salarios Mínimos Generales y Profesionales, Revista PAF, número 487, p. 52, Segunda Quincena de Enero de 2010.

----------, Propuesta de Reforma a la Ley Federal del Trabajo, Revista PAF, número 493, p. 107, Segunda Quincena de Abril de 2010.
----------, La estabilidad en el empleo, Revista PAF, número 504, p. 115, Primera Quincena de Octubre de 2010.
----------, Algunas Tesis Pendientes de Publicarse, Revista PAF, número 505, p. 94, Segunda Quincena de Octubre de 2010.
----------, Se crean 730 mil 348 nuevos empleos durante 2010, Revista PAF, número 512, p. 104, primera quincena de febrero de 2011.
----------, Algunas tesis relevantes en materia Laboral, Revista PAF, número 513, p. 82, Segunda Quincena de Febrero de 2011.
----------, Los 51 puntos de la reforma laboral de Calderón, Revista PAF, número 552, p. 75, Primera Quincena de Octubre de 2012.
----------, Mas sobre la reforma laboral, Revista PAF, número 553, p. 50, Segunda Quincena de Octubre de 2012.
----------, Los ocho puntos que el Senado regresó… De la reforma Laboral, Revista PAF, número 555, p. 58, Segunda Quincena de Noviembre de 2012.
----------, Lo que sí y lo que no de la Reforma Laboral, Revista PAF, número 556, p. 63, Primera quincena de Diciembre de 2012.
----------, Incorporación del trabajo decente a la Ley Federal del Trabajo, Revista PAF, número 558, p. 76, enero de 2013.
----------, Duración de las relaciones de trabajo. Contratos de trabajo por obra y tiempo: la prueba, la capacitación inicial y la temporada, Revista PAF, número 562, p. 78, marzo de 2013.
----------, Capacitación, adiestramiento y productividad, Revista PAF, número 572, p. 80, agosto de 2013.
----------, Aviso de rescisión de contrato: Harakiri Patronal, Revista *Laboral*, número 151, 24, Abril de 2005.
----------, La Leyenda de los Veinte, Revista *Laboral*, número 152, p. 76, Mayo de 2005.

----------, De sol a soleado… de jornadas de trabajo, Revista *Laboral,* número 153, p. 69, Junio de 2005.
----------, Mi vieja prima… de antigüedad, Revista *Laboral,* número 154, p. 16, julio de 2005.
----------, ¡Nueve Meses…! de embarazo y cartas de Los Lectores, Revista *Laboral,* número 155, p. 70, Agosto de 2005.
----------, Yolanda ¡La doméstica!, Revista *Laboral,* número 156, p. 13, Septiembre de 2005.
----------, Juego de niños… trabajo de menores, Revista *Laboral,* número 157, p. 69, Octubre de 2005.
----------, ¿Hogar u hotel? del estrés laboral, Stress, Revista *Laboral,* número 158, p. 69, Noviembre de 2005.
----------, Santa Claus en el siglo xxi: aguinaldo, Revista Laboral, número 159, p. 70, Diciembre de 2005.
----------, Terminación de las relaciones de trabajo …Las lágrimas van al mar…, Revista *Laboral,* número 160, p. 66, Enero de 2006.
----------, Días festivos y fines de semana largos, Revista *Laboral,* 1 número 161, p. 62, Febrero de 2006.
----------, La desconfianza… de los trabajadores de confianza, Revista *Laboral,* 1 número 162, p. 75, Marzo de 2006.
----------, Descansos inolvidables… de las vacaciones y prima vacacional, ... Revista *Laboral,* número 163, p. 69, Abril de 2006.
----------, ¡Yo no trabajo! y yo… ¡no pago…! Suspensión de las relaciones individuales de trabajo, Revista *Laboral,* número 164, p. 67, Mayo de 2006.
----------, Bendito salario, 1a. parte, Revista *Laboral,* número 165, p. 78, junio, 2006.
----------, Bendito salario, 2a. parte, Revista *Laboral,* número 166, p. 68, Julio de 2006.
----------, Bendito salario, 3a. y última parte, B, Revista *Laboral,* número 167, p. 63, agosto de 2006.

----------, Comisionistas y semejantes… elefantes rosas…, Revista *Laboral,* número 168, p. 69, Septiembre de 2006.
----------, Primeros trabajos… disposiciones iniciales de las relaciones individuales de trabajo, Revista *Laboral,* número 169, p. 66, Octubre de 2006.
----------, Duración de las relaciones de trabajo… por obra y gracia, Revista *Laboral,* número 170, p. 69, Noviembre de 2006.
----------, Contrato ley: su aplicación y uso, Revista *Laboral,* número 171, p. 68, Diciembre de 2006.
----------, Good bye, adiós, y hasta nunca… rescisión de las relaciones de trabajo, Revista *Laboral,* número 172, p. 68, Enero de 2007.
----------, El búho y la lechuza… conceptos y principios generales del derecho del trabajo, Revista *Laboral,* número 173, p. 69, Febrero de 2007.
----------, 40 y 20… Derechos y obligaciones de los patrones y de los trabajadores, Revista *Laboral,* números 174-175, p. 128, Marzo Abril de 2007.
----------, 10 reglas en el despido a un trabajador, Revista *Laboral,* número 180, p. 34, abril de 2014.
----------, Nueva edad mínima para trabajar, Revista *Laboral,* número 182, p. 25, agosto de 2014.
----------, De vacacionistas… ¿y el trabajo?, Revista Pyme, número 144, p. 61, Abril de 2006.
----------, De despedidos…, Revista Pyme, número 145, p. 22, Mayo de 2006.
----------, Pymes Con… inteligencia emocional, Revista *Pyme,* número 146, p. 50, Junio de 2006.
----------, El que mucho abarca… mucho delega, Revista *Pyme,* número 148, p. 52, Agosto de 2006.
----------, Un emprendedor mexicano ¿oportunidad o riesgo?, Revista *Pyme,* número 149, 70, Septiembre de 2006.

----------, El cliente… ¡no siempre es primero!, Revista *Pyme*, número 150, p. 26, Octubre de 2006.
----------, La administración… ¡del reconocimiento!, ... Revista *Pyme*, número 151, p. 60, Noviembre de 2006.
----------, Empresas familiares, Revista *Pyme*, número 152, p. 14, Diciembre de 2006.
----------, Alicia en el país de las Pymes, Revista *Pyme*, número 153, p. 66, Enero de 2007.
----------, Calidad organizacional, Revista *Pyme*, número 158, p. 53, Junio de 2007.
----------, Cómo ser un buen líder, Revista *Pyme*, número 160, p. 19, Agosto de 2007.
----------, Entrevista al C. Dr. Federico Anaya Ojeda Abogado General De La cniv, Revista *Mexcostura*, p. 22, , Marzo de 2011.
Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2012, Estados Unidos Mexicanos. issn 1405-7921.
----------, Entrevista a Alberto Pérez Dayán, Ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Revista Laboral, numero 180, p. 34, Abril 2014
----------, 10 reglas en el despido a un trabajador, Revista Laboral, número 180, p. 48, Abril 2014
----------, Entrevista al Mtro. Rodolfo Gerardo González Guzmán, secretario general del Comité Central de la CROM, Revista Laboral, número 181, p. 32, Junio 2014
----------, Nueva edad mínima para trabajar. Revista Laboral, número 182, p. 28, Agosto 2014
----------, Entrevista al Lic. Fidel Pérez Romero, secretario del Trabajo y Previsión Social del estado de Chihuahua, Revista Laboral, número 182, p.44, Agosto 2014
----------, Entrevista al Dr. José Antonio González Anaya, director general del IMSS, Revista Laboral, número 183, p. 42, Octubre 2014

----------, Entrevista al Mtro. Diódoro José Siller Argüello, presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, Revista Laboral, número. 184, p. 36, Diciembre 2014

----------, Entrevista al Lic. Luis Manuel Díaz Mirón Álvarez, Revista Laboral, número 185, p. 26, Febrero 2015

----------, Entrevista al Mtro. Rafael Adrián Avante Juárez, Revista Laboral, número 186, p. 28, Abril 2015

----------, Entrevista a la Lic. Margarita Darlene Rojas Olvera, presidenta de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, Revista Laboral, número 187, p. 34, Junio 2015

----------, Entrevista a los maestros Raúl Falcó Arce y Palemón Jorge Cruz Martínez, presidentes de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle Cuautitlán-Texcoco y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Valle de Toluca, respectivamente. Revista Laboral, número 188, Agosto 2015.

----------, Entrevista al Lic. Jorge Enrique Roel Paniagua, Revista Laboral, número 189, p. 40, Octubre 2015

----------, Entrevista al Mtro. Ricardo Sodi Cuellar, Director de la Facultad de Derecho de la Universidad Anáhuac-Norte, Revista Laboral, número 190, p. 38, Diciembre 2015

----------, Entrevista al Senador Tereso Medina Ramírez, Revista Laboral, número 191, p. 22, Abril 2018

----------, Entrevista a la Lic. Darlene Margarita Rojas Olvera, presidenta de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, Revista Labora, número 192, p. 26, Junio 2018

----------, Entrevista al Lic. Roberto Campa Cifrián, secretario del Trabajo, Revista Laboral, número 193, p. 24, Agosto 2018

----------, La leyenda de los 20 (reformada), Revista Laboral, número 195, p. 39, Septiembre 2019

----------, Entrevista a la Senadora Patricia Mercado Castro, secretaria de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, Revista Laboral, número 196, p. 44, Enero de 2020

----------, Reforma Laboral en México y sus coincidencias en Latinoamérica. Primera parte. Revista Laboral, número 196, p. 64, Enero 2020

----------, Reforma Laboral en México y sus coincidencias en Latinoamérica. Segunda parte. Revista Laboral, número 197, p. 25, Mayo 2020

----------, Entrevista a la Senadora Xóchitl Gálvez, Revista Laboral, número 197, p. 58, Mayo 2020

----------, Entrevista al Lic. Abel Domínguez de Azuz, Líder de la CTC, *Revista Laboral*, número 198, p.31, Octubre de 2020

----------, Entrevista al Lic. Arturo Pueblita, presidente del INCAM, Revista Laboral, número 199, p. 34, Diciembre 2020

Códigos y leyes:

México. Iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, Primera Parte, Cámara de Diputados, 1968.

México. Iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, Segunda Parte, Cámara de Diputados, 1968.

México. Iniciativa de la Ley Federal del Trabajo, Primera Parte, Cámara de Diputados, 2012.

México. Código de Comercio Reformado, Tomo II, 1953.

México. Código de Comercio y Leyes Complementarias, 1996.

México. Código Civil del Estado de Colima, 2000.

México. Código Civil para el Estado de México, 2012.

Italia, II Codice del Lavoro, 1994.

México. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, 2012.

México. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, 2000.

México. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal, 2002.

México. Código de Procedimientos Civiles para el Estado de Colima, 1999.

México. Código Federal de Procedimientos Civiles, 1990.

España, Código del Trabajo (Edición Oficial), Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria, Madrid, 1926.
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2012.
Vietnam, The Legal Documents of the Socialist Republic of Vietnam in Relation to Employment, 2007.
México. Ley del Seguro Social, 2012.
México. Ley Federal del Trabajo, 1931.
México. Ley Federal del Trabajo, 1970.
México. Ley Federal del Trabajo, 1984.
México. Ley Federal del Trabajo, 2006.
México. Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, 1999.