

## **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA, DEROGA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL.**

El Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, en la LXI Legislatura de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo establecido en los artículos 71, fracción II y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 55 y 56 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, somete a la consideración de esta Honorable Asamblea, la siguiente iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma, deroga y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, al tenor de la siguiente:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Constitución de 1917 trajo consigo la creación del artículo 123, que elevó por primera vez en la historia, al más alto nivel normativo, al derecho del trabajo. Una decisión fundamental, piedra angular del Estado moderno, que ha recibido el mayor reconocimiento a nivel mundial.

En un principio, este precepto consagraba 30 garantías en materia laboral; dentro de las principales se encontraban la jornada máxima de 8 horas, el establecimiento de un salario mínimo pagado en efectivo, el reconocimiento de los días de descanso, la indemnización por despido injustificado, el derecho a la libre sindicación y de huelga, así como la edad mínima para trabajar.

El 18 de agosto de 1931 se expidió la primera Ley Federal del Trabajo que estableció en un solo ordenamiento legal todas las normas, sustantivas y adjetivas del trabajo, destacando su función equilibradora entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Posteriormente, en 1970, se creó una nueva Ley Federal del Trabajo, la cual trajo una serie de nuevas ventajas para los trabajadores en el orden individual, como el reconocimiento de los trabajadores especiales, una total confirmación del sentido organizado en el orden colectivo, se ratificó el tripartismo en materia administrativa (salarios mínimos y participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas), y además, se concentraron en una sola audiencia las etapas de conciliación, demanda y excepciones, así como el ofrecimiento y admisión de pruebas.

Dicha Ley es la que actualmente nos rige. Hasta el día de hoy se han efectuado 24 reformas a su contenido. La última se realizó el 17 de enero de 2006, al artículo 74, concerniente a los días de descanso obligatorio.

Como legisladores, representantes del sentir social, en una época caracterizada por amplios cambios económicos y sociales, nos resulta preocupante el nivel de desocupación que afecta tanto a hombres como a mujeres.

De enero a diciembre de 2010, la tasa de desempleo abierto en promedio reportada por las instituciones oficiales se ubicó en 5.4%, de la población económicamente activa (PEA). De acuerdo a los últimos datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que

realiza el INEGI, correspondiente al tercer trimestre de 2010, la población desocupada ascendió a 2.6 millones, sin incluir a los amplios sectores de la población que se encuentran en el subempleo (3.8 millones) y en el empleo precario del sector informal (12.4 millones) y quienes no reciben ninguna remuneración por su trabajo (3.1 millones), lo que represento una afectación de 21.9 millones de personas, es decir, el 46.5 % de la PEA Nacional .

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), resaltó en estudios recientes que las empresas dejan fuera a personas que podrían estar calificadas para desempeñarse en las plazas laborales, pero por razones como color de tez, ojos y estatura, les niegan el derecho a una entrevista. De tal manera que hay 1 millón 144 mil 329 personas desempleadas por discriminación laboral, y que 55% de la desocupación se origina por alguna clase de discriminación.

Así mismo, en nuestro país son explotados más de 3.5 millones de niños entre los 5 y los 17 años de edad. En la industria agropecuaria los menores explotados son más de 280 mil; en la manufacturera más de 400 mil; en el comercio 500 mil; en servicios 800 mil. Detrás de estas cifras se encuentra como causa inmediata la miseria, el deterioro del núcleo familiar y la falta de empleo. Con ello evitan pagar salarios justos, burlar al fisco, al IMSS, al Infonavit y se transgreden los principios de la Ley Federal del Trabajo.

Frente a las nuevas características del mercado laboral, de la exclusión y de la economía, es necesario un Estado fuerte y eficaz, que incentive y promueva un nuevo concepto del empleo con salario remunerador y con prevenciones orientadas al respeto irrestricto de los derechos laborales y de organización de los trabajadores, pero también adecuándose a las nuevas necesidades de la productividad que demanda la economía, para que los centros de producción asuman un mejor desempeño y generen mejores beneficios para el capital y para los trabajadores.

Es necesario generar confianza en la inversión productiva privada e internacional que cree empleos dentro de la economía formal, pero respetando los valores básicos derivados del artículo 123 Constitucional y los derechos básicos de los trabajadores que existen y deben de existir bien protegidos, como lo han estado desde nuestra primera legislación laboral de carácter federal de 1931, y así deberán seguir, siendo ejemplo de todas las legislaciones sociales del mundo.

De igual manera, que bajo el pretexto de fiscalizar la vida interna de los sindicatos, se pretenda vulnerar su autonomía y formas de organización interna que se han dado los trabajadores mexicanos, como lo establece la Constitución y que han proporcionado al país la paz laboral que desde el inicio de dichas reglas, ya casi 80 años, hemos vivido los mexicanos y que nos ha permitido ser una de las principales economías del mundo.

Frente a los cambios globales en la economía y la sociedad, los actores productivos y sociales en México hemos vivido un proceso de ajuste importante, pues las formas de producir y de organizar el trabajo han venido cambiando, al tiempo que la planta productiva ha tenido adaptaciones importantes. Estas adaptaciones, sin embargo, han planteado un conjunto complejo de nuevos problemas que deben solucionarse de acuerdo al marco normativo vigente. Pero en muchos casos, este marco no los incluye, pues cuando fue redactado, muchos aspectos de la realidad eran diferentes, por lo que consideramos necesario actualizar estas partes de la legislación, para que normen la realidad de las

condiciones económicas, sociales y humanas que hoy nos caracterizan.

Ello hace que sea necesaria una modificación a la Ley Federal del Trabajo, que sin alterar los principios plasmados en el artículo 123 de la Constitución Política y los derechos fundamentales de los trabajadores en México, que son la base de nuestro derecho del trabajo sea posible realizar los cambios que requiere nuestro país en el ámbito laboral, sin alterar las conquistas y derechos de los trabajadores que actualmente permiten el equilibrio entre los factores de la producción.

Esta propuesta plantea la posibilidad de facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos, incluyendo nuevas modalidades de contratación individual que permitirán a los jóvenes y mujeres que año con año se incorporan al mercado de trabajo, crear la experiencia que les requiere el mismo, no hay mejor derecho al trabajo que tener trabajo y no existe una lesión mayor a este derecho, que no poder tener trabajo, por no poder acumular experiencia para el mismo.

La iniciativa generará condiciones que permitan un desarrollo integral del empleo formal, propiciar la creación de empleo, el acceso de más mujeres y jóvenes al mercado de trabajo que les permita incrementar sus capacidades y habilidades y con ello, mejorar su nivel de vida y la productividad de las empresas.

Además, busca promover una mayor oferta de trabajo en el sector formal de la economía y propiciar la atracción de la inversión extranjera, de manera que esto se traduzca en la generación de empleos dignos y con mayores ingresos para los trabajadores.

Se propone integrar a Ley cambios importantes en la contratación, como son los períodos de prueba, contratos de capacitación inicial y el trabajo de temporada, para adecuar a la empresa y a la oferta de trabajo a las circunstancias de competencia, especialización y desarrollo que requieren los trabajadores para integrarse a la producción ya que deben capacitarse y desarrollar nuevas habilidades y sobre todo experiencia que les permita contratarse, ya que con estos esquemas se abrirá el empleo a los jóvenes y mujeres que llegan cada año al mercado de trabajo.

Ello se ha incluido también incorporándose medidas y candados para evitar posibles abusos que se dieron cuando existieron modalidades similares en la Ley de 1931 y que consisten en: prever como obligación que los contratos con estas modalidades se celebren por escrito; que los periodos de prueba y los contratos de capacitación inicial sean improrrogables y no puedan repetirse en relación a la misma persona; que no puedan aplicarse dentro de una misma empresa o establecimiento al mismo trabajador, simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión; que en estas modalidades de contratación, se garantice a los trabajadores las mismas prestaciones, derechos y obligaciones que los demás trabajadores, en proporción al tiempo que hayan laborado.

Estas modalidades que el mundo moderno ha contemplado en sus legislaciones del trabajo, permitirá al patrón contratar a personal con la experiencia y habilidades que requiera, o proporcionársela a él o los trabajadores que contrate, contar con un tiempo prudente para comprobar sus capacidades, sin que le implique una responsabilidad la terminación de la relación de trabajo.

Con ello se facilitará el acceso al mercado laboral formal y la creación de empleos, beneficiando, entre otros, a jóvenes sin experiencia o baja escolaridad que están disponibles para trabajar; jóvenes con carrera profesional e incluso con estudios superiores que carecen de experiencia laboral.

Según los indicadores económicos mundiales, nuestro país se ubica en el lugar 103 en el índice de dificultad de contratación; en el 116 en el costo por despido, por lo que los indicadores de competitividad muestran que México tiene la necesidad de realizar cambios como lo es la adecuación de la legislación laboral, ya que los costos de no impulsar una reforma efectiva se traducirán en mayores consecuencias económicas negativas para ésta y las próximas generaciones.

Por ello en relación al aviso de rescisión de la relación de trabajo que debe dar el patrón a los trabajadores se propone que pueda darse indistintamente al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje, para evitar que el patrón se vea obligado a probar en juicio un hecho negativo, es decir, que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido, para posteriormente poderlo notificar a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo que representa una gran dificultad, que ha generado la pérdida de empleo formal en las micro, pequeñas y medianas industrias que no tiene la capacidad de defenderse, recordemos que en México más del 87 % de los patrones tienen menos de 20 trabajadores.

También se incluye nuevas causales de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador, consistente en que el patrón le exija la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra su dignidad.

La Constitución prevé que en los casos en que un trabajador sea despedido injustificadamente, pueda optar por demandar la reinstalación en su trabajo o una indemnización de tres meses de su salario; sin embargo, la Ley Federal del Trabajo establece que en ambos casos, el patrón que sea condenado, cubrirá los salarios que se hubieran generado desde el despido hasta la fecha en que se cumplimente el laudo.

La generación de salarios vencidos sin ningún límite en los juicios laborales, no sólo no es justicia laboral que debe depender de la celeridad del proceso laboral a cargo del Estado, que es quien debe impartir justicia pronta y expedita, sino que ha constituido un negocio atractivo para las personas que se dedican a ello y que los induce a prolongar la duración de los procedimientos laborales y ello sin duda ha sido la causa del cierre de miles de empleos y de empresas pequeñas y medianas que no pueden ni tienen la capacidad de enfrentar esos pasivos laborales y que quiebran o simplemente cierran su operación como consecuencia de las altas condenas en juicios individuales, motivada, fundamentalmente, por los salarios vencidos.

En la Ley vigente no existe ningún elemento o forma legal para limitar la generación de salarios vencidos, ni siquiera cuando el trabajador ha conseguido otro empleo y se ha llegado al absurdo de que se computen salarios caídos aún después de la muerte del trabajador.

Por lo anterior, la iniciativa limita la generación de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de un año, así como dejar de computarlos en caso de la muerte del trabajador demandante. Es importante aclarar que la propuesta no cancela los salarios vencidos, ni trata de modificar la naturaleza de los mismos, y que durante toda la duración del proceso laboral se crea la figura especializada de los funcionarios conciliadores que permitirán que en un ambiente de conciliación terminen sus diferencias, sin que el litigio laboral sea negocio de unos cuantos y verdaderamente, beneficie a los trabajadores involucrados en el.

La falta de modernización de la legislación laboral, aunada al incremento de las demandas laborales, ha extendido la duración de los juicios laborales, generando inmensas condenas que terminan por descapitalizar o cerrar a empresas o fuentes de trabajo. Los montos que se generan por salarios caídos se convierten en una carga impagable para el patrón, especialmente en las micro, pequeñas y medianas empresas.

La propuesta resguarda el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos, y también atiende la necesidad de conservar las empresas y las fuentes de trabajo. Por ello, la reforma contribuye a disminuir de manera sustancial los tiempos procesales para resolver los juicios además de privilegiar la conciliación en el proceso laboral.

En México, el Derecho del Trabajo ha sido y es un factor de equilibrio y de justicia social, y es esta característica, lo que le confiere una importancia crucial a cualquier modificación a la Ley Federal del Trabajo (LFT). De lo anterior, se deduce que la LFT, es en sí misma, la garantía del ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, y de la seguridad jurídica de los patrones y que dentro de este marco, la contratación colectiva garantiza la permanente actualización de las normas, a las condiciones cambiantes del entorno socioeconómico en el que se dan las relaciones laborales.

El papel que juega la normatividad en materia laboral, no se circunscribe sólo a la administración del conflicto laboral y el mantenimiento de la fluidez de las relaciones obrero-patronales. Para garantizar la paz laboral a largo plazo, conviene olvidar las concepciones que ubican a las relaciones laborales, como una sociedad de suma cero, en donde los derechos de unos son pérdidas para los otros, dado que patrones y trabajadores comparten en los mismos términos los objetivos estratégicos del desarrollo nacional. Por ello, el análisis y la propuesta de reformas a la Ley Federal del Trabajo debe buscar lograr una mejor productividad y competitividad como país, pero en términos de cooperación y equilibrio entre los factores productivos, pues todos formamos parte de un sólo proyecto y los costos y beneficios deben ser compartidos.

En este sentido, la iniciativa que ponemos a su consideración, apoya de manera decidida a la empresa nacional, pues es la fuente de los empleos de los trabajadores, apoya la necesaria actualización en materia de innovación tecnológica y capacitación profesional en competencias laborales, a fin de elevar la productividad y la competitividad de la economía nacional, con el objetivo de que nuestro crecimiento económico, sea sustentable y nuestro desarrollo social equilibrado.

Por ello, partimos del criterio de que toda actualización, toda reforma a la LFT, debe ir en el

mismo sentido de la letra constitucional, pues es la Constitución la que le otorga fundamento.

Una legislación laboral moderna, garantiza la equidad, garantiza el progreso de aquellos que arriesgan sus capitales y salvaguarda los derechos mínimos de los trabajadores, con lo que se establece que el crecimiento de la economía nacional, tiene como fin último el desarrollo de sus habitantes, siempre mediante el orden establecido en los artículos 25, 26 y 28 constitucionales, que fundamentan la economía mixta, la rectoría del Estado, la libre competencia y el carácter social del desarrollo económico.

La presente iniciativa se propone actualizar diferentes aspectos de la legislación del trabajo, para reforzar la certeza jurídica de los participantes en el mercado laboral, trabajadores y patrones, respecto a las regulaciones que en la materia rigen en México, sin vulnerar la letra y el espíritu del Artículo 123 constitucional.

Además, buscamos modernizar la legislación laboral para posicionar a nuestro sistema productivo entre los más competitivos del mundo, a fin de que la Ley promueva la elevación continua de la productividad, establezca los mecanismos para su medición y reparto, sobre la base de la capacitación profesional de los trabajadores y el posicionamiento competitivo de las empresas.

La presente iniciativa, se elaboró considerando, por un lado, los cambios en la realidad económica y, por otro lado, respetando los derechos de los trabajadores, que constituyen logros históricos en su búsqueda de justicia social. Adicionalmente, se pensó como un elemento dinamizador del mercado laboral, para impulsar la productividad laboral y el posicionamiento competitivo de las empresas que operan en México así como la creación de empleos formales en la economía y abrir las posibilidades a los jóvenes y mujeres que llegan anualmente al mercado de trabajo de crear experiencia laboral que les permita tener trabajo y derecho al trabajo.

### **Contenido de la iniciativa**

Este Proyecto de iniciativa reitera el marco conceptual del trabajo impulsado por la Organización Internacional del Trabajo que se ha denominado trabajo decente, al que le hemos llamado trabajo digno, que es más acorde a nuestra cultura y nuestro manejo del idioma, mismo que postula la necesidad indispensable de que el progreso material y el crecimiento económico no se contrapongan al avance y el desarrollo en que vive y trabaja la mayoría de la población nacional.

En buena medida, en México, varios de los contenidos del trabajo digno ya se encuentran contemplados en la legislación, pero es necesario agregar los contenidos relacionados con la no discriminación y la ampliación de derechos. Podemos resumir los contenidos del trabajo digno en:

- Empleos de calidad y en cantidad suficiente.
- Ingresos adecuados.

- Seguridad en el empleo.
- Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad.
- Con respeto a los derechos de los trabajadores.
- Fortalecimiento sindical y negociación colectiva.
- Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social.
- Con diálogo social y tripartismo.
- Con protección social en el empleo y en la sociedad.
- En condiciones de libertad.
- Con equidad para todos los miembros de la sociedad.
- Con dignidad.

Por ello, un primer paso en esta iniciativa que aspira a modernizar realmente la legislación del trabajo, contiene la definición de trabajo digno, entendido como aquél en que se respeta plenamente la dignidad del trabajador, que no admite discriminación por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, origen étnico o religión; que promueve el acceso a la seguridad social y que regula el salario remunerador y justo, derivado del esfuerzo diario de los trabajadores. Es condición para el trabajo digno, que el trabajador esté actualizado, que reciba capacitación pertinente a su área de desempeño, para apoyar sólidamente el incremento de la productividad como una de las fuentes de crecimiento de los ingresos del trabajador, y contribuir así a la competitividad de las empresas.

Otro aspecto fundamental del trabajo digno es el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como libertad y autonomía sindicales; el derecho de huelga sin ninguna restricción, así como el derecho a la negociación y la contratación colectiva. En ese sentido en esta propuesta se ha incorporado la idea de trabajo digno como uno de los objetivos más importantes de las normas laborales.

De igual manera la aspiración por el respeto a los derechos de los trabajadores ha dado lugar al paso de los años a un conjunto de normas internacionales que como aspiración de equidad, justicia y reconocimiento de derechos básicos en el ámbito laboral, conforman hoy en día los denominados “derechos humanos laborales”, concepto éste que en la presente iniciativa se presenta como un freno a cualquier intento de discriminación.

También se considera aquí, el hecho de que a contrario sensu del derecho a un trabajo digno, se han venido utilizando mecanismos de evasión que violan los preceptos legales, por lo que, es necesario establecer garantías que protejan a los trabajadores del abuso que puede ocurrir.

En la presente iniciativa se hacen propuestas concretas relacionadas con este tema, que no tienen como finalidad erradicar tales prácticas de organización patronal y empresarial, sino ante todo dotarlas de un marco jurídico laboral claro que inhiba la evasión de obligaciones legales a través de la simulación jurídica y que den certeza, tanto a trabajadores como patrones que participen en este tipo de esquemas, de sus derechos y obligaciones. Deseamos que el llamado outsourcing no sea visto como una actividad enemiga de la clase trabajadora, sino como un sector dinámico, generador de empleos, de ingresos, siempre adecuadamente regulados por la Ley.

En el artículo 21 de la Ley se presume la existencia de la relación laboral entre el que presta

un trabajo personal subordinado y el que lo recibe, en consecuencia la empresa receptora del servicio es objetivamente el auténtico patrón, si la prestadora de servicios no cumple con las obligaciones derivadas de la relación laboral con sus trabajadores o no cuenta con elementos propios y suficientes para cumplir cabalmente con todas las obligaciones establecidas en la Ley. En ese sentido consideramos que cualquier regulación en estos temas en México debe guiarse por respetar el principio de primacía de la realidad.

La presente iniciativa reforma los artículos referentes a este fenómeno y corrige esta situación, proponiendo un esquema de regulación de estos mecanismos de contratación, que se basa en varios principios: las experiencias internacionales en la materia, tanto en el derecho comparado como en las normas internacionales, la protección de los derechos de los trabajadores, la supervisión del Gobierno en el funcionamiento de este tipo de empresas, ya que las mismas deberán formalizar sus contratos por escrito y se presume que es doloso el trabajo cuando su objeto sea simular salarios y prestaciones menores o cuando las empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores. En lo sucesivo una empresa que realice actos encaminados a evadir la aplicación de los derechos laborales cometerá fraude laboral, delito tipificado en el código penal federal.

Entre las condiciones de discriminación que se prevén en las reformas, destacamos las que se refieren a prohibir las que exigen pruebas de embarazo, para limitar el acceso al trabajo a las mujeres. En ese sentido, además, se introducen cambios que ayudaran a las madres trabajadoras en el disfrute de sus periodos de descanso antes y después del parto y se adapta a la realidad el disfrute de los periodos de lactancia.

Un aspecto importante que se ha observado en el mercado laboral, es el impacto de la tecnología en las formas de pago de los salarios. En la práctica, ahora se usan diferentes medios electrónicos, tales como tarjeta de débito u otros, por lo que es necesario actualizar las formas de pago del salario, a fin de que estas prácticas, ya en uso queden incorporadas a la Ley, para facilitar al trabajador el cobro de sus salarios.

El artículo 123 constitucional establece que el salario debe ser remunerador y nunca menor al mínimo. Por ello, en esta iniciativa, se establece que para fijar el importe del salario mínimo, se tiene que tomar en cuenta el Índice Nacional de Precios al Consumidor, debiendo el aumento salarial observar los índices inflacionarios inmediatos, el anterior y el proyectado, mientras no se cambie a este indicador económico, en que se ha convertido este índice. 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. Se pretende que este mismo criterio sea tomado en cuenta para la fijación del salario mínimo.

Adicionalmente, se recoge el reclamo patronal de poder establecer mecanismos que permitan a la empresa adaptarse a las circunstancias del mercado y del momento en que viven; en ese sentido, la presente iniciativa atiende este reclamo en temas como los horarios de trabajo, los días de descanso, labores complementarias, casos en los cuales se podrán hacer adecuaciones siempre y cuando se encuentren justificadas y se cuente con la aprobación previa de los sindicatos y a falta de éstos, de los trabajadores.

La modernización de la Ley Federal del Trabajo implica atender un aspecto de la evolución



global de la realidad sociotécnica de la producción que en nuestro país ha derivado en la introducción y desarrollo de nuevos métodos de organización de la producción y del trabajo que no están contemplados por la Ley vigente, de hecho en el texto de la Ley, no se alude al tema de la productividad laboral, por ello, se propone en la presente iniciativa, establecer la indisoluble relación entre productividad y capacitación profesional en competencias laborales.

Se adecuan diversos artículos referentes a la obligación patronal de proporcionar capacitación de manera permanente a sus trabajadores, extendiéndose la obligación de recibirla a los trabajadores, quienes no podrán negarse a tomar la capacitación, salvo que demuestren poseer la competencia a la que se refiera el curso de capacitación. En este tema se amplían las competencias de las instancias actualmente existentes en materia de capacitación, en los diferentes niveles tanto internos como externos a las empresas, para que conozcan del tema de productividad y avanzar en la vinculación de estas temáticas estrechamente relacionadas.

Por otra parte, se amplían las funciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación y se incluyen en ellas las de elevación de la productividad, constituyéndose en Comisiones Mixtas de Productividad y Capacitación Profesional integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patronos, y que tendrá la obligación de vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación, así como la de proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las necesidades de los trabajadores y de los patronos. Estas comisiones podrán proponer las medidas acordadas por los comités sectoriales de productividad y capacitación, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad y garantizar el reparto equitativo de sus beneficios.

Como un tema complementario a la capacitación y adiestramiento, está la formación general del trabajador y la necesaria elevación de su nivel de estudios, para lo cual se establece expresamente la obligación de las empresas para que apoyen y den facilidades a los trabajadores que deseen terminar sus estudios, ya sea por medio de acuerdos directos con los mismos trabajadores o con la intervención de su sindicato.

Se introduce en esta iniciativa, un concepto de productividad, su medición y reparto de los beneficios. Se trata de un concepto que tiene la ventaja de que ya ha sido aceptado por trabajadores y patronos. Es cierto que el país exige a sus actores productivos ser más eficientes y elevar de manera continua e innovadora los niveles de productividad para optimizar costos y lograr mejores condiciones para la competitividad, pero elevar la productividad no significa a cualquier costo, por ello, en esta iniciativa se propone que el incremento de la productividad en las empresas no podrá basarse en formas de sobreexplotación de los trabajadores o en la pérdida de derechos de estos últimos, especificados en esta Ley y sobre todo, aquellos referentes a condiciones de trabajo y prestaciones laborales. En todo momento se tratará de llegar a acuerdos en los que las dos partes se beneficien.

Un tema que no puede dejar de tocarse en esta iniciativa de reforma de la LFT es al que se refieren los artículos 513 y 514 mismos que contienen las tablas respectivas de enfermedades de trabajo y la de valuación de las incapacidades permanentes. La evolución acelerada de la ciencia y la consecuente revolución tecnológica han cambiado los ambientes laborales en los que se desempeñan los trabajadores, en este contexto la ciencia médica y

particularmente la medicina del trabajo también han cambiado de manera profunda, y ahora, está en capacidad de diagnosticar y tratar un conjunto de nuevas enfermedades y padecimientos relacionados directamente con el nuevo entorno laboral. Sin embargo, las tablas donde se definen y describen las enfermedades de trabajo y las de valuación de incapacidades no han sido tocadas desde que fueron establecidas en la reforma de la LFT de 1970.

Lo que se propone en la presente iniciativa, es facultar a los actores laborales, para que de manera continua se puedan ir actualizando dichas tablas de manera dinámica en el tiempo, para incorporar los nuevos elementos derivados de investigaciones de medicina del trabajo, así como los nuevos tratamientos y además posibilita a una mejor valuación de los grados de incapacidad, a partir de una mejor identificación y descripción de las enfermedades profesionales.

Esta permanente actualización también podrá prevenir en los ambientes laborales la ocurrencia de las condiciones de trabajo que propician esas enfermedades. Esta nueva metodología, establece que dichas tablas ya no formen parte del cuerpo de la LFT, ya que la autoridad federal del trabajo STPS, asesorada por la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, será la encargada de realizar esta actualización y de su publicación periódica en el Diario Oficial de la Federación.

Establecer normas nuevas para mejorar las condiciones laborales de los jornaleros agrícolas, que deben optimizar sus condiciones laborales, por ello, este proyecto incorpora nuevas normas protectoras para trabajadores del campo, como son un registro especial de trabajadores eventuales o de temporada, se establece la obligación patronal para expedirles constancias a los trabajadores al final de las temporadas, el pago proporcional de prestaciones devengadas al final de cada temporada, el proporcionarles agua potable durante la jornada de trabajo, proporcionarles en forma gratuita, transporte cómodo y seguro de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa, utilizar los servicios de un intérprete cuando los trabajadores no hablen español, cuando sea necesario y se requiera. Estas medidas contribuirán a promover condiciones laborales dignas a favor de los trabajadores del campo.

También el mejorar las condiciones laborales de los trabajadores domésticos, pues con frecuencia este tipo de trabajadores laboran jornadas excesivas, ya que la Ley sólo señala que deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche, por lo que se consideró necesario regular con mayor claridad la duración de la jornada laboral de estos trabajadores 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.

La justicia laboral debe ser expedita, debe ser certera y debe ser útil, para resolver los diferendos surgidos de manera cotidiana en el ámbito de las relaciones laborales. Por ello, debemos de incluir en nuestros debates y deliberaciones los aspectos fundamentales para conseguir una verdadera impartición de justicia laboral en la que se pongan candados a las prácticas indebidas o a las actitudes negativas de quienes deberían procurar que la Ley se aplique con verdadero sentido social.

Con el propósito de promover un adecuado equilibrio entre los factores de la producción,

conscientes de que los juicios prolongados no benefician a nadie, empobrecen al trabajador y descapitalizan a las empresas. En ese sentido se busca fortalecer un factor clave en materia de juicios laborales como es la conciliación, este fortalecimiento se intenta de varias maneras, por un lado reconocer y formalizar la existencia de funcionarios conciliadores quienes tendrán la formación y conocimientos especiales para que su actuación conciliadora sea más eficiente en los juicios laborales; por otra parte,

Para mejorar la administración de la justicia laboral, se proponen modificaciones como: Eliminar las Juntas Federales y Locales de Conciliación, ya que en la actualidad prácticamente no existen, toda vez que en casi todas las entidades federativas funcionan Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El incorporar expresamente en el trámite del juicio laboral el principio de la conciliación, durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse el laudo, en donde se establece que los funcionarios conciliadores como parte del personal jurídico de las Juntas deben intentar que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación.

La conciliación es un medio de solución de los conflictos, evita tardados litigios en perjuicio de los intereses de los trabajadores y de las empresas, de ahí la razón para privilegiar el arreglo de los conflictos por la vía del acuerdo y de la mediación. Es cierto que los procedimientos laborales cuentan con una fase conciliatoria, pero debe buscarse una nueva forma una nueva vía que sea eficiente y que ello deje de ser sólo una etapa procesal de solo trámite.

Establecer que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje cuenten con un servicio profesional de carrera, para el ingreso, promoción, permanencia, evaluación de desempeño, separación y retiro de los servidores públicos, que tome en consideración la naturaleza propia de las funciones jurisdiccionales que se realizan, y dejar a la potestad de las entidades federativas y del Distrito Federal instaurar dicho servicio en las Juntas Locales, hará que podamos contar con servidores públicos mejor preparados para atender las tareas de impartición de justicia.

Es un hecho que la justicia laboral y en general el medio laboral requiere de profesionalizarse, tanto al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como a los representantes ante las mismas y a los litigantes en materia laboral, se establece que deberán contar con título y cédula de licenciado en derecho o de abogado, haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y gozar de buena reputación. Sólo en caso de los representantes de los trabajadores, quienes podrán actuar con una constancia de capacitación en materia laboral.

Ello, además de profesionalizar la impartición de justicia laboral, evitará prácticas irregulares durante el trámite de los procedimientos, que redundan en perjuicio de las partes y en el retraso de los juicios y hará que los participantes en la justicia laboral respondan también profesional penalmente de sus actos.

La propuesta reduce el riesgo de que una de las partes en el proceso, generalmente el trabajador o el pequeño empresario sea deficientemente representado en juicio, ya que la Ley vigente permite que cualquier persona, sin necesidad de tener conocimientos sobre la materia, pueda actuar como representante de una parte en un litigio.

La propuesta otorga a los Plenos de las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje facultades necesarias para la creación, divulgación de criterios uniformes en la impartición de justicia laboral, y la utilización de herramientas tecnológicas para la administración de los procedimientos jurisdiccionales, tales como presentación de promociones y consulta expedientes, entre otros.

Una propuesta importante es la de modificar la estructura de la primera audiencia en el procedimiento ordinario, para que sólo sea de: conciliación, demanda y excepciones y, una segunda audiencia, de ofrecimiento y admisión de pruebas, ya que es evidente que las reglas actuales permiten que la macro audiencia solo afecta al micro y pequeño empresario y cierra empresas todos los días, ya que después de la celebración de la misma, el patrón ausente o que no supo o no tuvo los recursos necesarios para defenderse, solo le resta pagar ya que después de la misma ya no cabe más recurso y el asunto se convierte en negocio de los litigantes, ello no es justicia laboral, la idea es permitir que aún en esos casos opere la conciliación y el arreglo del trabajador y del patrón en conflicto.

Esta propuesta obedecen a la necesidad de dar mayor celeridad en el trámite del procedimiento ordinario, para evitar audiencias largas con duración de varias horas, que incluso ocupan toda la jornada laboral de las Juntas y erradicar prácticas de simulación que retardan el procedimiento, como el diferimiento de la audiencia en más de una ocasión, con el pretexto de la celebración de pláticas conciliatorias. Con lo anterior, se busca dedicar más tiempo a la labor conciliatoria y dar oportunidad a las partes para preparar mejor sus pruebas, en lo que debe ser una justicia laboral que atienda a las partes. Las grandes empresas con esto no tienen problemas, ya que cuentan con personal profesional y experto para su defensa.

También establecer en la legislación la posibilidad de la utilización de herramientas tecnológicas, para facilitar el manejo de la relación de trabajo y la impartición de justicia laboral, que permita agilizar y transparentar las condiciones de trabajo y la tramitación de los juicios, aumentar la productividad y eficiencia y, en general, modernizar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, permitiendo una mejor administración de las tecnologías de la información, las cuales estarán a disposición de usuarios externos e internos de dichas Juntas.

La legislación laboral actual cuyas reglas devienen desde 1931 o de 1970, no contempla regulación alguna sobre los documentos digitales, firmas electrónicas o contraseñas y, en general, sobre elementos aportados por los avances de la ciencia, por lo que en beneficio de la seguridad jurídica de las partes en la relación laboral y en los conflictos, se regulan las pruebas de esta naturaleza, en cuanto a su ofrecimiento, admisión y desahogo y lo que en esta materia deberá entenderse por estos términos.

Establecer un procedimiento sumario para tramitar los conflictos suscitados con motivo del otorgamiento de prestaciones de seguridad social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del sistema de ahorro para el retiro. Es importante mencionar que de 261,843 demandas individuales recibidas por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el periodo de diciembre de 2006 a diciembre de 2009, el 60.4% (158,195) fueron en reclamo de alguna acción en materia de seguridad social. Estas cifras significan que los conflictos individuales de seguridad social representan más de la mitad del tipo de asuntos que debe

resolver la Junta Federal.

Para ello, la propuesta adiciona en el Capítulo de “Procedimientos Especiales” este tipo de asuntos, pues se pretende que los mismos se resuelvan con mayor celeridad. Para tal efecto, 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; se señalan los elementos que deben contener los dictámenes médicos en los casos de riesgos de trabajo y las reglas para el desahogo de esta prueba; se propone que los peritos médicos se encuentren registrados ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Por tratarse de un procedimiento especial se consideró necesario regular, entre otras cuestiones: los sujetos legitimados para promover los conflictos; los requisitos y datos que contendrían las demandas, y la carga de la prueba para los organismos de seguridad social, cuando exista controversia sobre diferentes hechos (semanas de cotización, fecha de inscripción al régimen de seguridad social, por mencionar algunas).

Establecer que en la prueba testimonial podrán ofrecerse hasta cinco testigos y sólo se recibirá la declaración de tres de éstos por cada hecho que se pretenda probar, mismos que serán seleccionados por el propio oferente.

En materia de competencia de las autoridades federales, si bien, el texto constitucional se refiere a las empresas que operen a través de una “concesión federal”, se advierte que la terminología en el derecho administrativo ha evolucionado y, en la actualidad, ya se diferencia entre las actividades que están sujetas a concesión, permiso o autorización; en tal virtud, se ha considerado pertinente hacer referencia a que bajo el concepto de “concesión federal” deben considerarse también incluidas las empresas que realizan actividades al amparo de un permiso o autorización federal.

La iniciativa establece nuevas reglas para el desahogo de la prueba del recuento de los trabajadores; se hará tomando como base un padrón que se elaborará por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme a información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por el patrón o por las autoridades que considere pertinentes en los asuntos de competencia federal. Respecto a los asuntos de competencia local deberán tener disponible el padrón del sindicato que se haya registrado ante ellas y harán los requerimientos que se han mencionado para los asuntos de competencia federal. Destaca que el voto será libre, directo y secreto, tal y como lo ha resuelto la Suprema Corte de Justicia de la Nación para este tipo de asuntos.

El recuento se efectuará en el lugar, el día y la hora que señale la Junta de Conciliación y Arbitraje, para lo cual proveerá lo necesario para su desahogo y podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, de ser necesario.

En mérito de lo expuesto se somete a consideración del Pleno de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, el siguiente proyecto de

**Decreto que Reforma, Adiciona y Deroga Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo.**

**Artículo Único.-** Se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue: se modifica el primer párrafo y se adicionan segundo, tercero y cuarto párrafos del artículo 2; se modifica la fracción I, inciso a) y II, inciso a) del artículo 4; se modifica el primer párrafo y se adiciona un segundo párrafo del artículo 13; se crea el artículo 15-A; se modifica el primer párrafo y se adiciona el segundo párrafo del artículo 19; se modifica artículo 22; se modifica en sus fracciones I, II, y se adiciona un segundo párrafo a la fracción III del artículo 25 se adiciona el último párrafo; se modifica el artículo 35, se modifica el artículo 39; se adicionan los artículos 39 A, 39 B, 39 C, 39 D, 39 E y 39 F; se modifica el segundo párrafo del artículo 41; se modifica la fracción VI y se adiciona la fracción VIII del artículo 42; se modifican las fracciones II, VIII, se adiciona la XIV-A y se modifican los párrafos finales del artículo 47; se modifican los párrafos primero y segundo del artículo 48; se modifican las fracciones II y IX del artículo 51; se adiciona la fracción I-A y el último párrafo al artículo 53; se modifica el artículo 56; se adiciona un tercer párrafo al artículo 59; se elimina el segundo párrafo del artículo 83; se modifica el primer párrafo y se adicionan un segundo y tercer párrafos del artículo 85; se adiciona un tercer párrafo al artículo 100; se adiciona un segundo párrafo al artículo 106; se adiciona la fracción XXIX del artículo 132; se modifican las fracciones I y V, y se adicionan las fracciones XII, XIII, XIV y XV del artículo 133; se adiciona la fracción XI del artículo 135; se modifica el artículo 153 A y se adiciona un segundo párrafo al mismo; se modifica el artículo 153 D; se modifica la fracción V y se adiciona la fracción VI del artículo 153 F; se crea el artículo 153 F (bis); se modifica la fracción III del artículo 153 H; se modifica el artículo 153 I y se adicionan los párrafos segundo y tercero; se modifica el artículo 153 J; se modifican las fracciones I, II, IV, V y VII, se adicionan las fracciones III y VIII del artículo 153 K; se modifica el artículo 153 M, párrafos primero y segundo; se modifica el artículo 153 N; se modifica el artículo 153 O; se modifican las fracciones I, y se derogan las fracciones V y VI del artículo 153 Q; se crea el artículo 153 Q (bis); se modifica el artículo 153 U, párrafos primero y segundo; se modifica el artículo 153 V; se modifica el artículo 170 en sus fracciones II y IV y se adiciona un segundo párrafo a la fracción II; se modifica el artículo 173; se crea el artículo 173-A; se modifica el artículo 174; se crea el artículo 180-A; se adiciona un segundo párrafo al artículo 157; se crea el artículo 166-A; se modifican los artículos 279, 280; se crean los artículos 280-A y 280-B; se modifican los artículos 281 y 282; se crea el artículo 282-A; se modifican las fracciones I, II, IV, V, VI, VII, incisos a) y f) y se crean las fracciones VIII, IX y X del artículo 283; se modifican las fracciones II y III del artículo 284; se modifica el artículo 285; se modifica el artículo 333; se modifica el artículo 336; se modifica la fracción II del artículo 337; se adiciona el segundo párrafo al artículo 357; se modifica el artículo 373; se modifica el artículo 380 y se adiciona un segundo párrafo al mismo; se adiciona un segundo párrafo a la fracción III del artículo 388; se modifica la fracción VII del artículo 391; se modifica el artículo 393; se modifica la fracción IV del artículo 412; se modifica la fracción III del artículo 501; se modifica el artículo 513; se modifica el artículo 514; se modifica la fracción V y se deroga la fracción IX del artículo 523; se modifica la fracción I y se le adiciona el número 22 y se modifica el inciso 2 a la fracción II del artículo 527; se modifica la fracción II y se adiciona la fracción IV del artículo 530; se modifica el primer párrafo y se adiciona la fracción V del artículo 537; se adiciona un tercer párrafo al artículo 539 F; se derogan los artículos del 591 al 603 inclusive; se modifica el primer párrafo, las fracciones II, IV y V del artículo 610; se modifica el primer párrafo, las fracciones I, II, IV y VI, y se adiciona un párrafo al final del artículo 612; se modifica la fracción I del artículo 614; se modifican las fracciones I, II y III del artículo 615; se modifica el primer párrafo y se adicionan las fracciones VIII y IX y se recorre a X la que era la VIII del artículo 617; se adiciona la fracción VIII y se recorre la anterior

fracción VIII a IX del artículo 618; se modifican las fracciones I y II del artículo 619; se modifica la fracción I y III del artículo 620; se modifica el artículo 622; se modifica el párrafo existente y se adiciona un párrafo al artículo 623; se modifica el artículo 624; se modifican los dos párrafos del artículo 625; se modifica la fracción II del artículo 626; se modifica la fracción II del artículo 627; se crea el artículo 627-A; se crea el artículo 627-B; se crea el artículo 627-C; se modifica el primer párrafo y se crean las fracciones II y III del artículo 628; se modifica el artículo 629; se modifica el artículo 631; se crea el artículo 631-A; se modifica el artículo 632; se modifica el artículo 633 y se agrega un segundo párrafo al mismo; se modifica el artículo 634; se modifican las fracciones I y II del artículo 637; se crea el artículo 641-A; se modifican las fracciones IV y V, y se adicionan las fracciones VI, VII y VIII del artículo 642; se modifican las fracciones I y V del artículo 643; se modifica el primer párrafo y las fracciones I y II del artículo 644; se adicionan los incisos a) y b) y se modifican las fracciones II, III y IV adicionándose la fracción V del artículo 645; se modifican las fracciones II y IV del artículo 665; se modifica y se adiciona un segundo párrafo el artículo 689; se agrega un segundo párrafo al artículo 690; se modifica el primer párrafo, y se adiciona un segundo párrafo al artículo 691; se modifican las fracciones II y IV del artículo 692; se modifica el artículo 693; se modifican las fracciones I, II y III del artículo 705; se modifica el artículo 724 y se adiciona un párrafo al mismo; se modifican el primer párrafo y la fracción II del artículo 729; se modifica el artículo 734; se modifica el artículo 737; se modifica el segundo párrafo y se adicionan dos párrafos al final del artículo 739; se modifica el artículo 740; se modifica el primer párrafo y se adiciona un segundo párrafo al artículo 763; se modifican los párrafos primero y segundo de artículo 773; se modifica el artículo 774 y se adiciona el artículo 774-A; se modifica la fracción VIII del artículo 776; se modifica el artículo 780; se modifican las fracciones VI, VIII, IX y XIV del artículo 784; se adiciona un segundo párrafo al artículo 785; se modifica el segundo párrafo del artículo 786; se modifica la fracción III del artículo 790; se modifica el artículo 793; se modifica el párrafo segundo del artículo 802; se modifica la fracción IV del artículo 804; se modifica el artículo 808; se modifican las fracciones I y II del artículo 813; se modifica el artículo 814; se modifica la fracción II y se adicionan las fracciones X y XI al artículo 815; se modifica el artículo 816; se modifica el artículo 817; se adiciona un segundo párrafo al artículo 822; se modifica el artículo 823; se modifica el artículo 824; se adiciona Sección Novena De los elementos aportados por los avances de la ciencia y se adicionan los artículos 836-A, 836-B, 836-C y 836-D; se modifican las fracciones III y IV del artículo 840; se modifica el artículo 841; se adiciona un segundo párrafo al artículo 870; se modifican los artículos 873, 875, 876; se deroga el artículo 877; se modifican las fracciones I, II, V, y VIII del artículo 878, se modifican los artículos 879 y 880; se deroga el artículo 882; se modifican los artículos 883, 884, 885, 886 y 888; se adiciona al Capítulo XVIII De los procedimientos especiales el siguiente título Sección Primera, Disposiciones Generales; se modifica el artículo 892; se adiciona Sección Segunda, Conflictos Individuales de Seguridad Social y se adicionan los siguientes artículos: 899 A, 899 B, 899 C, 899 D, 899 E, 899 F, 899 G, 899 H y 899 I; se modifica la fracción segunda del artículo 904; se modifican las fracciones II, V y VII y se deroga la fracción VI del artículo 906; se adiciona la fracción IV y se modifica la fracción II del artículo 920; se modifican las fracciones I, II y III del artículo 927; se modifican las fracciones I, II, III, IV, V y se adicionan las fracciones VI, VII, VIII, IX, X y XI del artículo 931; se modifica el primer párrafo del artículo 945, se modifican los párrafos primero y el segundo del artículo 987 y se adiciona un tercer párrafo al mismo.

## **TITULO PRIMERO**

### **Principios Generales**

**Artículo 2o.-** Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio, **la justicia social y condiciones remuneradoras, productivas y armónicas** en las relaciones entre trabajadores y patronos.

**El principio rector de las relaciones de laborales es el del trabajo digno, adoptado a nivel internacional y que comprende remuneración adecuada, diálogo y acuerdo tripartita, prestaciones justas, normas no discriminatorias, seguridad en el empleo, formación profesional continua, fortalecimiento sindical y negociación colectiva y empleo de calidad y en cantidad suficiente.**

**Queda prohibida cualquier forma de discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico, sexo, edad, capacidades diferentes, doctrina política, condición social, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra que atente contra los derechos humanos laborales.**

**Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la productividad y la calidad en el trabajo, así como los beneficios que éstas deban generar tanto para los trabajadores como para los patronos.**

**Artículo 4o.- ...**

**I. ...**

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

...

**II...**

**a)** Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el **artículo 936**.

**b) ...**

**Artículo 5o.- ...**

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

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

**VIII a XIII.- ...**

...

**Artículo 13.-** No serán considerados intermediarios, sino patronos, 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, los patrones que utilicen en su empresa los servicios de trabajadores proporcionados por un intermediario, serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con aquellos.**

**El patrón que contrate personal por medio de un intermediario, verificará que se trate de una persona física o moral legalmente constituida y en cumplimiento de sus obligaciones fiscales.**

**Artículo 15-A.** El trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado por un trabajador para un patrón, denominado subcontratista, cuando éste en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta o riesgo y con trabajadores bajo su dirección, para una tercera persona denominada beneficiario, ya sea en el mismo lugar donde físicamente tiene sus actividades el beneficiario o en lugar distinto.

**El trabajo en régimen de subcontratación deberá formalizarse por escrito en donde se señale expresamente la manera en que se garantizarán los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores involucrados.**

**Se presumirá que es doloso el trabajo en régimen de subcontratación cuando se utilice el régimen de subcontratación con objeto de simular salarios y prestaciones menores o cuando las empresas prestadoras de servicios tengan simultáneas relaciones de trabajo o de carácter mercantil o civil con los trabajadores. En este supuesto, se estará a lo dispuesto por los artículos 992 y siguientes de esta Ley.**

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

**El pago de las contribuciones fiscales se sujetará a las leyes correspondientes, salvo pacto entre el patrón y el trabajador que permita que el patrón asuma de manera directa el pago de algunas contribuciones que le correspondan al trabajador.**

## **TITULO SEGUNDO**

### **Relaciones Individuales de Trabajo**

#### **CAPITULO I**

#### **Disposiciones Generales**

**Artículo 22.-** Se entiende por trabajo de menores, aquel que se realice por individuos entre los catorce y los dieciséis años de edad, quedando prohibida la utilización de éstos cuando no hayan terminado su **educación básica obligatoria**, salvo casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente cuando a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

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

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

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, **por temporada, de capacitación inicial** o por tiempo indeterminado **y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;**

III.

**El sindicato o los trabajadores, podrán convenir con el patrón el desarrollo de labores conexas o complementarias a su labor principal, siempre que reciban el ajuste salarial correspondiente. Se entiende por labores conexas o complementarias, las relacionadas permanente y directamente con las señaladas en los contratos individuales y contratos colectivos y que no impliquen una modificación sustancial del objeto del contrato.**

IV a IX ...

**Artículo 35.** Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, **por temporada, de capacitación inicial** o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

**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 **con la misma naturaleza.**

**Artículo 39-A.** En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, 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, 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 ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar competencia el trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, pagándosele al trabajador las prestaciones devengadas a esa fecha.

**Artículo 39-B.** Se entiende por relación o contrato de trabajo para capacitación inicial, aquél por virtud del cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, durante un periodo determinado 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 del contrato a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración hasta de tres meses o hasta de seis meses 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 ese tiempo el trabajador disfrutará del salario de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, pagándosele al trabajador las prestaciones devengadas a esa fecha.

**Artículo 39-C.** La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado.

**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.

**Artículo 39-E.** Cuando concluyan los periodos a prueba o de capacitación inicial y subsista la relación de trabajo, ésta se considerará por tiempo indeterminado y el tiempo de vigencia de aquellos se computará para efectos del cálculo de la antigüedad.

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

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

**Artículo 41.-...**

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 en forma directa al trabajador y al sindicato.

**Artículo 42.** ...del trabajador;

I a V...

VI. La designación de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas y otros semejantes;

VII...

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

#### **CAPITULO IV Rescisión de las Relaciones de Trabajo**

**Artículo 47.** ...

I. ...

II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, **o en contra de clientes del patrón**, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

III. a VII...

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

IX. a XIV...

**XIV-A. La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación del servicio cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo a que se refiere la fracción IV del artículo 43; y**

XV. ...

**El patrón deberá dar aviso en forma indistinta al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la rescisión, proporcionando a ésta el domicilio y cualquier otro dato que permita su localización, solicitando su notificación al trabajador. El patrón podrá dar aviso al trabajador de manera personal o por correo certificado. La Junta de Conciliación y Arbitraje que reciba el aviso de rescisión deberá comunicarlo al trabajador por cualquier medio de comunicación que estime conveniente. El actuario de la Junta dará fe de la notificación correspondiente.**

La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

**El aviso a que se refiere este artículo no será exigible en los casos de los trabajadores domésticos.**

**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 integrado**.

**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 salarios vencidos hasta por el término de un año, contado a partir de la fecha del despido.**

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

I ...

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

III a VIII ...

**IX. Por exigirles comportamientos que menoscaben o vayan contra la dignidad del trabajador.**

X. a XII

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

I

**I-A.-** La renuncia voluntaria del trabajador;

II a V...

**En el caso de la fracción I, los convenios de terminación deberán ser celebrados o ratificados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, siempre y cuando respeten lo señalado por el artículo 33.**

### **TITULO TERCERO Condiciones de Trabajo**

## **CAPITULO I**

### **Disposiciones Generales**

**Artículo 56.-** Las condiciones de trabajo 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 por motivo de **origen étnico**, nacionalidad, **género**, **preferencia sexual**, edad, **discapacidad**, **condición social**, **religión**, doctrina política, **opiniones**, **estado civil**, **salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.**

## **CAPITULO II**

### **Jornada de Trabajo**

**Artículo 59.- ...**

...

**El sindicato o los trabajadores, podrán convenir con el patrón la modificación del horario de trabajo en que se preste la jornada del trabajo, siempre que exista una causa justificada y sin que pueda exceder de los máximos legales.**

## **CAPITULO V**

### **Salario**

**Artíc**

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

**Artículo 85.-** El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe se tomarán en consideración los aspectos sobre productividad establecidos en esta Ley, así como la cantidad y la calidad del trabajo.

En la fijación del salario mínimo se tomará en consideración el Índice Nacional de Precios al Consumidor.

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, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

## **CAPITULO VII**

### **Normas Protectoras y Privilegios del Salario**

**Artículo 100. ...**

**Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.**

**Artículo 106. ...**

**En el caso de una contingencia sanitaria declarada por la autoridad competente en materia de salud, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social adoptara de inmediato las medidas que permitan proteger y asegurar el salario de los trabajadores.**

## **TITULO CUARTO**

### **Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones**

#### **CAPITULO I**

#### **Obligaciones de los patrones**

**Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:**

**I a XXVIII...**

**XXIX.- Apoyar y dar facilidades a los trabajadores que deseen concluir sus estudios, acordando con el sindicato o con los trabajadores, las modalidades para este fin.**

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

**I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico, nacionalidad, género, preferencia sexual, edad, discapacidad, condición social, credo religioso, doctrina política, opiniones, estado civil, rasgos físicos, enfermedades no contagiosas, embarazo o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un trato discriminatorio;**

**II a IV...**

**V.- Intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato, así como inhibir de manera directa o indirecta el libre ejercicio de la libertad sindical e impedir el desarrollo de la gestión sindical;**

**VI a XI...**

**XII. Realizar cualquier acto de hostigamiento sexual contra cualquier trabajador o persona en el lugar de trabajo.**

**Se entiende por hostigamiento sexual para los efectos de esta Ley cualquier conducta física o verbal de naturaleza sexual no consentida o el requerimiento de favores sexuales, cuando tal circunstancia afecta o pueda afectar la situación laboral del trabajador o que constituya un comportamiento indeseado que lesione, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo;**

**XII.- Utilizar el trabajo de menores de 18 años, en trabajos nocturnos industriales.**

**XIII.- Exigir la presentación de certificados médicos de ingravidez para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo y,**

**XIV.- Despedir a una trabajadora o coaccionarla para que renuncie por estar**

embarazada.

## **CAPITULO II** **Obligaciones de los Trabajadores**

**Artículo 135.- Queda prohibido a los trabajadores:**

**I a X...**

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

## **CAPITULO III BIS** **De la Capacitación, Adiestramiento y Productividad de los Trabajadores**

**Artículo 153-A.- Toda, empresa cualquiera que sea su actividad, está obligada a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.**

**Para los efectos de esta Ley se entiende por productividad el resultado de un sistema que permite a las personas en un centro de trabajo, optimizar la aportación de todos los recursos materiales financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes o servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como preservar y ampliar el empleo y la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores.**

**Artículo 153-D.- 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.**

**Artículo 153-F.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:**

**I a IV...**

**V. Continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior.**

**VI. Evaluar y certificar las competencias profesionales adquiridas por el trabajador.**

**Artículo 153 F bis.- Los programas para elevar la productividad en la empresa deben tener por objeto:**

**I. Hacer un diagnóstico objetivo con los trabajadores de la situación de la empresa en materia de productividad.**

**II. Acordar, adecuar las condiciones materiales, organizativas y técnicas que permitan aumentar la eficiencia del proceso productivo;**



**III. Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene;**

**IV. Mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores y la empresa; así como evaluar periódicamente su cumplimiento.**

**VIII. Pagar 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 acuerden con los trabajadores;**

**Artículo 153-H.- ...**

**I a II...**

**III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos, de aptitud y de competencia laboral que les sean requeridos.**

**Artículo 153-I.- En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán medidas tendientes a perfeccionarlos, todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.**

**Así mismo, estas Comisiones Mixtas estarán a cargo de las acciones que a nivel de cada empresa deban realizarse en materia de productividad, de conformidad con el presente capítulo.**

**Si la empresa y los trabajadores lo consideran conveniente podrán constituir una comisión mixta de capacitación y adiestramiento y otra comisión mixta de productividad por separado.**

**Artículo 153-J.- Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de sus obligaciones.**

**Artículo 153-K.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos y Trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación, Adiestramiento y Productividad tales ramas Industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.**

**Estos Comités tendrán facultades para:**

**I. Realizar diagnósticos sobre los requerimientos para elevar la productividad, así como proponer planes por rama en este tema. Así mismo, participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;**

**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 nuevas competencias de los trabajadores, respecto a los conocimientos, habilidades y competencias laborales requeridas en las actividades correspondientes a las ramas industriales y/o de servicios;**

**III. Sugerir alternativas tecnológicas y de organización del trabajo para elevar la productividad;**

**IV. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales, productivas y de servicios correspondientes;**

**V. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento en competencias laborales que permitan elevar 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. Estudiar y proponer mecanismos y nuevas formas de remuneración que vinculen los salarios a los beneficios de la productividad; y**

**VIII. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias y certificaciones oficiales relativas a conocimientos, habilidades o competencias que los trabajadores hubieran adquirido en los cursos de capacitación y adiestramiento, que hayan cubierto los requisitos legales exigidos para tal efecto.**

**Artículo 153-M.- En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación del patrón de proporcionar aquellos elementos necesarios para elevar la productividad e impartir la capacitación y adiestramiento, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.**

**Además, deberá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará profesionalmente a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.**

**Artículo 153-N.- Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento así como los programas en materia de productividad que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.**

**Artículo 153-O.- Las empresas en que no rija un contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar; igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de**

## **Capacitación, Adiestramiento y Productividad.**

**Artículo 153-Q.- Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:**

**I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años, salvo la capacitación a que se refiere el segundo párrafo del artículo 153-F;**

**II a IV...**

**V. Se deroga.**

**VI. Se deroga.**

....

**Artículo 153 Q bis.- Los programas de productividad deberán cumplir, entre otros, los siguientes requisitos:**

**I. Señalar la metodología que se ha de seguir para diagnosticar y medir la productividad en la empresa.**

**II. La manera como se evaluarán periódicamente los avances en el cumplimiento de los programas,**

**III. Las acciones específicas que se adoptarían en la empresa para aumentar la productividad.**

**IV. Establecer los procedimientos para determinar los beneficios a los trabajadores con el aumento de la productividad,**

**Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.**

**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 correspondiente**

**En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de competencias o de habilidades laborales.**

**Artículo 153-V.- La constancia de competencias o de habilidades laborales es el documento expedido por el organismo o por la persona capacitadora, certificado oficialmente por el órgano competente, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.**

...

...

## **TITULO QUINTO** **Trabajo de las Mujeres**

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

**I...**

**II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita por médico del Instituto Mexicano del Seguro Social, o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la naturaleza del trabajo que se desempeñe, se podrán transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo;**

**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.**

**III...**

**IV. En el período de lactancia, hasta por el término máximo de seis meses, tendrá dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el periodo señalado.**

**V a VII...**

## **TITULO QUINTO BIS** **Trabajo de Menores**

**Artículo 173.- El trabajo de menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.**

**Artículo 173-A.- 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, salvo en los casos previstos en esta ley.**

**Artículo 174.- Los trabajadores sujetos al presente capítulo, independientemente de contar con la autorización de ley para trabajar, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.**

**Artículo 180-A.- Toda persona física o moral que utilice los servicios de menores en**

contravención a las normas establecidas en la presente Ley, serán sancionados de conformidad con lo dispuesto por los artículos 992 y siguientes de esta Ley y cualquier persona podrá hacer las denuncias penales correspondientes.

## **CAPITULO VIII**

### **Trabajadores del campo**

**Artículo 279.-** Trabajador del campo es aquel que ejecuta habitualmente labores subordinadas propias de la agricultura, ganadería, forestal o mixta al servicio de un patrón.

Las relaciones laborales en los centros de trabajo agroindustriales, y en las explotaciones industriales forestales, se regirán por las disposiciones generales de esta Ley

**Artículo 280.-** Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.

El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales que contrate cada año o cada temporada, para contar con el registro acumulativo de las eventualidades, a fin de establecer la antigüedad en el trabajo en base a la suma de aquéllas, para calcular las prestaciones y derechos correspondientes del trabajador en forma proporcional.

Al término de la eventualidad, el patrón estará obligado a entregar una constancia a cada trabajador con expresión de los días laborados, el puesto desempeñado y el último salario percibido.

**Artículo 280-A.** Trabajador de temporada es aquel que realiza una labor específica de manera estacional; se entiende por estación, el periodo indeterminado necesario para la realización de actividades definidas, tales como preparación de terrenos, siembra, fertilización, cosecha y empaque.

El trabajador de temporada tendrá derecho a las prestaciones e indemnizaciones derivadas de las relaciones de trabajo, en la proporción del tiempo laborado, en la estación, y les será aplicable lo dispuesto en el artículo 39-F, de esta Ley.

**Artículo 280-B.-** El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales que contrate cada año para contar con el registro acumulativo de las eventualidades, a fin de establecer la antigüedad en el trabajo en base a la suma de aquéllas, para calcular las prestaciones y derechos correspondientes del trabajador.

Al término de la eventualidad, el patrón estará obligado a entregar una constancia a cada trabajador con expresión de los días laborados, el puesto desempeñado y el último salario percibido.

Al término de la relación laboral, el patrón deberá pagar al trabajador las prestaciones devengadas, por concepto de vacaciones, prima de vacaciones, y aguinaldo y cualquier otra prestación a que tenga derecho el trabajador.

**Artículo 281.-** Cuando existan contratos de arrendamiento **o cualquier otro contrato de aprovechamiento o similar**, el propietario del predio será solidariamente responsable con el arrendatario o poseedor, si éstos no disponen de elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones laborales con sus trabajadores.

...

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

**Artículo 282-A.-** Cuando los trabajadores deban ser trasladados por el patrón de la zona habitacional que residan al lugar de trabajo y viceversa, el costo de dicho transporte quedara a cargo del patrón.

**El medio de transporte deberá ser adecuado y contar con las medidas necesarios de seguridad que requieran las leyes y reglamentos aplicables.**

**Artículo 283.-** ...

I. Pagar los salarios precisamente en el lugar donde preste el trabajador sus servicios; bajo ninguna circunstancia los periodos de tiempo para recibir el pago excederán del plazo establecido en el artículo 5 fracción VII de esta ley;

II. Suministrar gratuitamente a los trabajadores habitaciones adecuadas e higiénicas, **en proporción** al número de familiares o dependientes económicos, y un terreno contiguo para la cría de animales de corral;

III. ...

IV. 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 familias o dependientes económicos, así como adiestrar personal que los preste;

V. Proporcionar a los trabajadores, a sus familiares **o dependientes económicos**, asistencia médica **inmediata y de ser necesario**, trasladarlos al lugar más próximo en el que existan servicios médicos. En ambos casos, el costo del servicio quedará a cargo del patrón. También tendrán las obligaciones a que se refiere el artículo 504, fracción II;

VI. Proporcionar gratuitamente a los trabajadores, a sus familiares **o dependientes económicos**, 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; y

VII. ...

a) Tomar de los depósitos acuíferos, el agua que necesiten para sus usos domésticos y sus animales de corral, **o en su defecto, proveerles de agua potable**.

b) a e) ...

f) Disponer de elementos humanos y materiales necesarios, para propiciar el acceso de los trabajadores, sus familiares o dependientes, a la alfabetización **y a al educación obligatoria.**

VIII.- **Proporcionar a los trabajadores, en forma gratuita transporte cómodo y seguro para trasladarlos de las zonas habitacionales a los lugares de trabajo y viceversa.**

IX.- **Cuando ello sea necesario, utilizar los servicios de interpretes, cuando los trabajadores no hablen el idioma español.**

X.- **Proporcionar a los trabajadores agua potable durante la jornada de trabajo.**

**Artículo 284.- ...**

I. Permitir **el acceso a los centros de trabajo** a vendedores de bebidas embriagantes;

II. ...

III. Impedir a los trabajadores la crianza de animales de corral dentro del predio contiguo a la habitación que se hubiese señalado a cada uno, **a menos que ésta perjudique los cultivos o cualquier otra actividad que se realice en las propias instalaciones del centro de trabajo.**

### **Capítulo IX Agentes de Comercio y Otros Semejantes**

**Artículo 285.** Los agentes de comercio, de seguros, los vendedores, viajantes, propagandistas, edecanes, encuestadores o impulsores de ventas y otros semejantes, son trabajadores de la empresa o empresas a las que presten sus servicios, cuando su actividad sea **subordinada** y permanente, salvo que no ejecuten personalmente el trabajo o que únicamente intervengan en operaciones aisladas.

### **Capítulo XIII Trabajadores Domésticos**

**Artículo 333.** Los trabajadores domésticos **que habitan en el lugar donde prestan sus servicios** deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos **y de un descanso mínimo diario nocturno de ocho horas consecutivas**, además de un descanso mínimo de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

**Artículo 336.** Los trabajadores domésticos tienen derecho a **un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo**. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

**Artículo 337. ...**

I. ...

II. Proporcionar al trabajador **habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente** y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y

III. ...

## **CAPITULO II** **Sindicatos, Federaciones y Confederaciones**

**Artículo 357.- ...**

**Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.**

**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. Esta obligación no es dispensable.

**Artículo 380.-** Los bienes del sindicato son los que integran su patrimonio. En caso de disolución, si no hay disposición expresa en los estatutos, aquéllos pasarán al patrimonio de la federación o confederación a la cual estén agremiados, y a falta de ambas, al Instituto Mexicano del Seguro Social.

**Si los estatutos determinan que los bienes se repartirán entre los agremiados, se entiende por éstos a quienes estén en activo hasta un año antes de la disolución.**

**Artículo 388. ...**

**I a II...**

**III...**

**Celebrado un contrato colectivo de trabajo que aglutine a todas las profesiones y oficios de los trabajadores sindicalizados de la empresa o establecimiento, no podrá dividirse éste en contratos colectivos para cada gremio, ya que la titularidad del contrato colectivo de trabajo corresponderá a la mayoría de todos los trabajadores.**

## **CAPITULO III** **Contrato Colectivo de Trabajo**

**Artículo 391.- El contrato colectivo contendrá:**

**I. a VI.**

**VII.** Las cláusulas relativas a la Capacitación o Adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprenda; **así como las disposiciones relativas a la productividad y al reparto de sus beneficios.**

**VIII a X.**

**Artículo 393.-** No producirá efectos de contrato colectivo el convenio al que le falte la determinación de los salarios, **así como, las bases conforme a las cuales las partes**



pretendan elevar la productividad.

**Artículo 412.- El contrato-ley contendrá:**

**I a III...**

**IV.** Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI, **VII** y IX;

**V a VI...**

## **TITULO NOVENO Riesgos de Trabajo**

**Artículo 501. ...**

**I a II ...**

**III.- A falta de cónyuge supérstite, concurrirá con las personas señaladas en las dos fracciones anteriores, la persona con quien el trabajador vivió en concubinato.**

**Artículo 513.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, previa opinión de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, expedirá y actualizará, las tablas de enfermedades de trabajo y de valuación de las incapacidades permanentes resultantes 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.**

**Artículo 514.- Las tablas a que se refiere el artículo anterior podrán revisarse al menos cada seis años, o antes cuando existan estudios e investigaciones que lo justifiquen. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo deberán tomar en cuenta el progreso y los avances de la medicina del trabajo, para tal efecto, podrán auxiliarse de los técnicos y médicos especialistas que para ello se requiera.**

## **TITULO ONCE Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales**

**Artículo 523.- La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:**

**I a IV...**

**V.** Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación, Adiestramiento y Productividad;

**VI a VIII...**

**IX.** Se deroga;

**X a XII...**

**Artículo 527.** La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas industriales **y de servicios:**

1. a 21 ...

**22. Servicios de banca y crédito.**

II. Empresas:

1...

2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato, o concesión federal y las industrias que les sean conexas. **Para los efectos de esta disposición, se considera que actúan bajo concesión federal, aquellas empresas que tengan por objeto la administración y explotación de servicios públicos, bienes del Estado; que tengan por objeto la satisfacción de un interés colectivo y que estas sean a través de cualquier acto administrativo emitido por el gobierno federal, y**

**Artículo 530.- ...**

I...

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato **así como ofrecer pruebas idóneas en los juicios que patrocinen, solicitando el apoyo de las autoridades, cuando el trabajador no pueda cubrir los honorarios, y;**

III...

IV.- **Levantar, en todos los casos, acta circunstanciada, de la comparecencia de las partes, entregando al trabajador copia de ésta, debidamente firmada y sellada.**

#### **CAPITULO IV**

**Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación, Adiestramiento y Productividad**

**Artículo 537.- El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación, Adiestramiento y Productividad tendrá los siguientes objetivos:**

I a IV...

V. **Promover, coordinar y apoyar la elaboración de diagnósticos sobre la productividad de las empresas; así como proponer mecanismos para mejorarla.**

**Artículo 539-F.- ...**

...

Las empresas subcontratistas a las que se refiere el art. 15 A deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Este registro tendrá como finalidad verificar la legalidad de las empresas subcontratistas y que éstas respeten y garanticen los derechos laborales de los trabajadores.

## **CAPITULO X**

### **Juntas Federales de Conciliación**

Artículo 591.- Se deroga  
Artículo 592.- Se deroga  
Artículo 593.- Se deroga  
Artículo 594.- Se deroga  
Artículo 595.- Se deroga  
Artículo 596.- Se deroga  
Artículo 597.- Se deroga  
Artículo 598.- Se deroga  
Artículo 599.- Se deroga  
Artículo 600.- Se deroga

## **CAPITULO XI**

### **Juntas Locales de Conciliación**

Artículo 601.- Se deroga  
Artículo 602.- Se deroga  
Artículo 603.- Se deroga

## **CAPITULO XII**

### **Junta Federal de Conciliación y Arbitraje**

Artículo 610.- Durante la tramitación de los juicios, hasta formular el proyecto de laudo que se refieren los artículos 885 y 886 de esta Ley, el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los de las Juntas Especiales podrán ser sustituidos por auxiliares, pero intervendrán personalmente en la votación de las resoluciones siguientes:

I...

II. Personalidad;

III...

IV. Sustitución de patrón;

V. En los casos del artículo 772 de esta ley; y

VI...

Artículo 612.- El Presidente de la Junta será nombrado por el Presidente de la

**República, y deberá satisfacer los requisitos siguientes:**

**I. Ser mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad, mayor de treinta años de edad y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;**

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

**III...**

**IV. Tener experiencia en materia laboral y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;**

**V...**

**VI. Gozar de buena reputación y no haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.**

**Las percepciones del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones legales aplicables.**

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

**I. Expedir el Reglamento Interior y los reglamentos del Servicio Profesional de Carrera y de Evaluación de Desempeño de las Juntas Especiales**

**II a VII...**

**Artículo 615. ...**

**I. Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de la mayoría de los representantes de los trabajadores y de los patrones, respectivamente;**

**II. 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;**

**III. Las resoluciones del Pleno deberán ser aprobadas por la mitad más uno de sus miembros presentes;**

**IV. a VI...**

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

I a VII...

**VIII. Conocer y resolver de las providencias cautelares que se promuevan en los conflictos colectivos;**

**IX. Someter al Pleno los reglamentos del Servicio Profesional de Carrera y de Evaluación del Desempeño de las Juntas Especiales y,**

**X. Las demás que le confieran las leyes.**

**Artículo 618.** Los Presidentes de las Juntas Especiales tienen las obligaciones y facultades siguientes:

I. ...

**II. Ordenar la ejecución de los laudos dictados por la Junta Especial;**

III. a VII...

**VIII. Cumplir y aprobar satisfactoriamente los procedimientos de evaluación de desempeño que se establezcan conforme a lo dispuesto en el reglamento respectivo; y**

IX. ...

**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;**

**II. Dar fe de las actuaciones de la Junta en el ámbito de su competencia; y**

III...

**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 Presidente tendrá voto de calidad;**

II...

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.**

### **Capítulo XIII** **Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje**

**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, fiando el lugar de su residencia su competencia territorial.

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

**La integración y el 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 Jefe de Gobierno del Distrito Federal, respectivamente.**

**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.

### **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**, **secretarios auxiliares**, secretarios generales y Presidentes de Junta Especial.

**El Secretario del Trabajo y Previsión Social, los gobernadores de las entidades federativas y el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, respectivamente, determinarán el número de personas que serán asignadas a cada Junta Especial.**

**Artículo 626.- Los Actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:**

I...

II. **Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho.**

III a IV...

**Artículo 627.** Los secretarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I....

II. **Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;**

III a IV...

**Artículo 627-A.-** Las funciones de conciliación a que se refiere esta Ley, se realizarán por conducto de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados funcionarios conciliadores, y solo por excepción por los integrantes de las Juntas o por su personal jurídico.

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

I. Ser mexicanos, mayores de treinta años de edad, y estar en pleno ejercicio de sus derechos;

II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho.

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 y mediación;

IV. No pertenecer al estado eclesiástico; y

V. No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena privativa de la libertad.

**Artículo 627-C.** Durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse los laudos, las Juntas tendrán la obligación de promover que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. Los convenios a que lleguen, en su caso, una vez ratificados y aprobados por aquéllas, producirán los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados.

**Artículo 628.** Los Secretarios Auxiliares deberán satisfacer los requisitos siguientes:

I....

II. Tener título legalmente expedido de **abogado o** licenciado en derecho.

III. Tener tres años de ejercicio profesional **en materia laboral**, posteriores a la obtención del título de **abogado o** licenciado en derecho, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;

IV. a V...

**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 631.** Las percepciones de los Presidentes de las Juntas Especiales de la Federación de Conciliación y Arbitraje se fijarán anualmente, con sujeción a las disposiciones **presupuestales** aplicables.

**Artículo 631-A.-** El nombramiento del personal jurídico de la Junta se hará tomando en cuenta el sistema de profesionalización que se adopte, el cual se basará en las aptitudes, capacitación, productividad y preparación para el puesto. El sistema de profesionalización, comprenderá, entre otras cosas los requisitos y procedimientos para el ingreso, promoción, permanencia, actualización, y profesionalización, así como los mecanismos que permitan una mejora continua de la función jurisdiccional.

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

**Artículo 633.** Los Presidentes de las Juntas Especiales, serán nombrados cada seis años por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, por el gobernador del estado o por el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, en sus respectivas jurisdicciones.

Dichos nombramientos podrán ser confirmados una o más veces. La facultad de confirmar o de determinar la no confirmación en el cargo será ejercida de manera discrecional por las autoridades señaladas en el párrafo anterior.

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

**Artículo 637.** En la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo anterior se observarán las normas siguientes:

I. El Presidente de la Junta practicará una investigación con audiencia del interesado e impondrá la sanción que corresponda a los actuarios, secretarios, auxiliares **y funcionarios conciliadores**; y

II. Cuando se trate de **los secretarios generales, secretarios auxiliares y** Presidentes de las Juntas Especiales, el Presidente de la Junta dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, al gobernador del estado o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, quienes, después de oír al interesado, dictarán la resolución correspondiente.

**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 y tareas 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 y funciones 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 participación en los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda; y**

**VII. Las demás que establezcan las leyes.**

**Artículo 642.- Son faltas especiales de los secretarios auxiliares:**

**I. a III ...;**

**IV. Dejar de engrosar los laudos dentro del término señalado en esta ley;**

**V. Engrosar los laudos en términos distintos de los consignados en la votación;**

**VI. Dejar de dictar los acuerdos respectivos dentro de los términos señalados en esta ley;**

**VII. Abstenerse de informar oportunamente al Presidente de la Junta Especial acerca de la conducta irregular o delictuosa de alguno de los representantes de los trabajadores o de los empleadores; y**

**VIII. Las demás que establezcan las leyes.**

**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,**

**II. a IV**

**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**

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

**I. Violar la prohibición del artículo 632 de esta ley;**

**II. Dejar de asistir por más de tres días consecutivos a sus labores sin causa justificada; ausentarse con frecuencia durante las horas de trabajo, e incumplir**

**reiteradamente las obligaciones inherentes al cargo;**

III. a IV...

**Artículo 645.- Son causas especiales de destitución:**

I. ...

**II. De los funcionarios conciliadores:**

**a) No dar cuenta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de su participación en los convenios a que hubieren llegado las partes para efectos de su aprobación, cuando proceda.**

**b) Conocer de un negocio para el que se encuentren impedidos de conformidad con las disposiciones de esta ley;**

**III. De los secretarios: dar fe de hechos falsos y alterar sustancial o dolosamente los hechos en la redacción de las actas que autoricen;**

**IV. De los Secretarios Generales y Secretarios Auxiliares de las Juntas Especiales:**

**a) Conocer de algún negocio para el que se encuentren impedidos.**

**b) Votar una resolución o formular un dictamen notoriamente ilegal o injusto.**

**c) Retener o retardar indebidamente la tramitación de un expediente; y**

**V. De los 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.**

## **TITULO TRECE**

### **Representantes de los Trabajadores y de los Patrones**

#### **Capítulo I**

#### **Representantes de los Trabajadores y de los Patrones en las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje**

**Artículo 665. ...**

I....

**II. Tener título legalmente expedido de abogado o licenciado en derecho. Si el representante de los trabajadores carece de título, deberá obtener constancia de capacitación en materia laboral;**

III. ...

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

## **TITULO CATORCE Derecho Procesal del Trabajo**

### **CAPITULO II De la Capacidad y Personalidad**

**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 y defensas.

**La legitimación consiste en la idoneidad para ser sujeto activo o pasivo de la acción.**

**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.

**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 citación del tercero, notificando personalmente al mismo el acuerdo señalado con cinco días hábiles de anticipación.**

**Artículo 691.-** Los menores trabajadores tienen capacidad para comparecer a juicio sin necesidad de autorización alguna; pero, en caso de no estar asesorados en juicio, la Junta solicitará la intervención de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo para tal efecto. Tratándose de menores de 16 años, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo les designará un representante cuando no lo tuvieren.

**Lo previsto en el párrafo anterior se aplicará también tratándose de presuntos beneficiarios de algún trabajador fallecido.**

**Artículo 692. ...**

I....

**II. Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de**

**éstas, deberán acreditar ser abogados o licenciados en derecho o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna;**

III. ...

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda **la autoridad registradora correspondiente**, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. **También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.**

**Artículo 693.** Las Juntas podrán tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o sindicatos, **federaciones y confederaciones** sin sujetarse a las reglas del artículo anterior, siempre que de los documentos exhibidos lleguen al convencimiento de que, efectivamente, se representa a la parte interesada.

### **CAPITULO III De las competencias**

**Artículo 705.- Las competencias se decidirán:**

**I. Por el Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y los representantes de los patrones y los de los trabajadores de las ramas o actividades relativas al conflicto, cuando se trate de las Juntas Especiales de la misma, entre sí;**

**II. Por el Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y los representantes de los patrones y los de los trabajadores de las ramas o actividades relativas al conflicto, cuando se trate de Juntas Especiales de la misma entidad federativa; y**

**III. Por las instancias correspondientes del Poder Judicial de la Federación, cuando se suscite entre:**

a) a d) ...

### **CAPITULO V De la Actuación de las Juntas**

**Artículo 724.** El Pleno de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje o el de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, podrá acordar **la creación, divulgación y utilización de herramientas tecnológicas en las que se incluyan los sistemas necesarios para la consulta y actuación de las partes en los procedimientos establecidos en el Título Catorce de la presente ley.**

**También podrá acordar que los expedientes concluidos de manera definitiva sean dados de baja previa certificación de la microfilmación de los mismos o de su conservación a través de cualquier otro procedimiento técnico científico que permita su consulta.**

**Artículo 729.- Las correcciones disciplinarias que pueden imponerse son:**

I. ...

**II. Multa, que no podrá exceder de 30 veces del salario mínimo general vigente en el Distrito Federal en el tiempo en que se cometa la violación. Tratándose de trabajadores, la multa no podrá exceder del importe de su jornal o salario en un día. Para los efectos de este artículo, no se considera trabajadores a los apoderados; y**

III. ...

## **Capítulo VI**

### **De los Términos Procesales**

**Artículo 734. En los términos no se computarán los días en que en la Junta deje de actuar conforme al calendario de labores aprobado por el Pleno, así como cuando por caso fortuito o de fuerza mayor no puedan llevarse a cabo actuaciones. Los avisos de suspensión de labores se publicarán en el boletín laboral o en los estrados, en su caso.**

**Artículo 737. Cuando el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del lugar de residencia de la Junta, ésta **ampliará** el término de que se trate, en función de la distancia, a razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios **de transporte y las vías generales de comunicación existentes.****

## **Capítulo VII**

### **De las Notificaciones**

**Artículo 739. ...**

**Asimismo, deberán señalar el domicilio **del demandado para recibir notificaciones, o el último lugar donde el trabajador prestó sus servicios.** La notificación es personal y se diligenciará conforme a lo dispuesto en el artículo 743.**

**La persona que comparezca como tercero interesado en un juicio, deberá señalar domicilio dentro del lugar de residencia de la Junta para recibir notificaciones; si no lo hace, se estará a lo dispuesto en la parte final del primer párrafo de este artículo.**

**En caso de que las partes señalen terceros interesados, deberán indicar en su promoción inicial el domicilio de éstos para recibir notificaciones.**

**Artículo 740. Cuando en la demanda no se haya expresado el nombre del patrón o de la**

persona con que labora o laboró el trabajador, será requerido por la Junta para que indique el lugar de prestación de sus servicios, donde se practicará la notificación en los términos del artículo 743 de esta ley.

## **CAPITULO IX De los Incidentes**

**Artículo 763.-** Cuando en una audiencia o diligencia se promueva incidente de falta de personalidad, se sustanciará de inmediato oyendo a las partes y se resolverá, continuándose el procedimiento.

En los demás casos a que se refiere el artículo anterior, se señalará desde luego 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.

## **CAPITULO XI De la Continuación del Proceso y de la Caducidad**

**Artículo 773.-** La Junta, a petición de parte, tendrá por desistida de la acción intentada a toda persona que no haga promoción alguna en el término de cuatro meses, siempre que esa promoción sea necesaria para la continuación del procedimiento y se haya cumplido lo dispuesto en el artículo anterior. No se considerará que dicho término opera si están desahogadas las pruebas del actor o está pendiente de dictarse resolución sobre alguna promoción de las partes a que se refiere este artículo, o la práctica de alguna diligencia, o se encuentre pendiente de acordarse la devolución de un exhorto o la recepción de informes o copias que se hubiesen solicitado a diversa autoridad dentro del procedimiento.

Para los efectos del párrafo anterior, la Junta citará a las partes a una audiencia, en la que después de oír las y recibir las pruebas que ofrezcan, que deberán referirse exclusivamente a la procedencia o improcedencia del desistimiento, dictará resolución.

## **CAPITULO XII De las Pruebas**

### **Sección Primera Reglas Generales**

**Artículo 774.** En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento, y la Junta procederá a efectuar las convocatorias a que se refiere el artículo 503 de esta ley.

**Artículo 774-A.** En cualquier estado del procedimiento, las partes podrán, mediante la conciliación, celebrar un convenio que ponga fin al juicio; asimismo, el demandado podrá allanarse en todo o en parte a lo reclamado. En el primer supuesto, se dará por terminado el juicio; en el segundo, se continuará el procedimiento por lo pendiente.

**Artículo 776.** Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho y, en especial, los siguientes:

I a VII. ...

**VIII.** Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

**Artículo 780.** Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo, atendiendo a la naturaleza de las mismas. De no hacerlo, serán desechadas por la Junta.

**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 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. a V ...

**VI.** Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador o a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha y la causa de su despido;

**VII....**

**VIII.** Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales;

**IX.** Pagos de días de descanso y obligatorios y aguinaldo;

**X. a XIII....**

**XIV.** Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda y al Sistema de Ahorro para el Retiro.

**Artículo 785....**

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.

**Sección Segunda  
De la Confesional**

**Artículo 786.- ...**

**Tratándose de personas morales, la confesional puede desahogarse por conducto de su representante legal o apoderado con facultades expresas para absolver posiciones, salvo el caso a que se refiere el artículo siguiente.**

**Artículo 790. ...**

**I a II...**

**III. El absolvente deberá identificarse con documento oficial y, bajo protesta de decir verdad, responder por sí mismo sin asistencia, ni la presencia de abogado o asesor. No podrá valerse de borrador de respuestas, pero sí se le permitirá que consulte notas o apuntes si la Junta, después de conocerlos, resuelve que son necesarios para auxiliar su memoria**

**IV a VII...**

**Artículo 793. Cuando la persona a quien se señale para absolver posiciones sobre hechos propios ya no labore para la empresa o establecimiento, previa comprobación del hecho, el oferente de la prueba será requerido para que proporcione el domicilio donde deba ser citada.**

**En caso de que el oferente ignore el domicilio, lo hará del conocimiento de la Junta antes de la fecha señalada para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, y la Junta podrá solicitar a la empresa que proporcione el último domicilio que tenga registrado de dicha persona.**

**En el supuesto de que la persona a que se refiere este artículo haya dejado de prestar sus servicios a la empresa, la prueba cambiará su naturaleza a testimonial.**

**Si la persona citada no concurre el día y hora señalados, la Junta lo hará presentar mediante el uso de la fuerza pública.**

**Artículo 802. ...**

**Se entiende por suscripción la colocación al pie o al margen del escrito de la firma, antefirma o huella digital que sean idóneas para identificar a la persona que suscribe.**

**...**

**Artículo 804. ...**

**I a III...**

**IV. Comprobantes de pago de participación de utilidades, de vacaciones y de aguinaldos, así como las primas a que se refiere esta ley, y pagos, aportaciones y cuotas de seguridad social; y**



....

**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 ratificados por México.**

#### **Sección Cuarta De la Testimonial**

**Artículo 813.** La parte que ofrezca prueba testimonial deberá cumplir los requisitos siguientes:

I. Los testigos deberán ofrecerse en relación con los hechos controvertidos que se pretendan probar con su testimonio, hasta un máximo de cinco testigos para cada hecho, en el entendido de que para su desahogo se estará a lo dispuesto en la fracción X del artículo 815 de esta ley;

II. Indicará los nombres de los testigos; cuando exista impedimento para presentarlos directamente, podrá solicitar a la Junta que los cite, señalando la causa o los motivos justificados que se lo impidan, en cuyo caso deberá proporcionar sus domicilios y, de resultar éstos incorrectos, quedará a cargo del oferente su presentación;

**Artículo 814.** La Junta, en el caso de la fracción II del artículo anterior, ordenará que se cite al testigo para que rinda su declaración en la hora y día que al efecto se señale, con el apercibimiento de ser presentado por medio de la fuerza pública.

**Artículo 815.** En el desahogo de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

I ...

II. - El testigo deberá identificarse ante la Junta en los términos de lo dispuesto en artículo 790 de esta ley;

III a IX...

X. Sólo se recibirá la declaración de tres testigos por cada hecho que se pretenda probar; y

XI. El desahogo de esta prueba será indivisible, salvo que alguno de los testigos radique fuera del lugar de residencia de la Junta y que la prueba tenga que desahogarse por exhorto, en cuyo caso la Junta adoptará las medidas pertinentes para que los otros testigos no tengan conocimiento previo de las declaraciones desahogadas.

**Artículo 816.-** Si el testigo no habla el idioma español, rendirá su declaración por medio de intérprete, que será nombrado por **la Junta**, el que protestará su fiel desempeño. Cuando el testigo los pidiere, además de asentarse su declaración en español, deberá escribirse en su

propio idioma, por él o por el intérprete.

**Artículo 817.-** La Junta, al girar el exhorto para desahogar la prueba testimonial, acompañará los interrogatorios con las preguntas calificadas. **En el desahogo de la audiencia respectiva se podrán formular las repreguntas correspondientes o en su caso ampliar el interrogatorio, quedando la facultad a la autoridad exhortada para calificar las preguntas y/o repreguntas formuladas en esa diligencia. Comunicando previamente los nombres de los apoderados o representantes que tienen facultad para intervenir en la diligencia.**

#### **Sección Quinta De la Pericial**

**Artículo 822....**

**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 823.** La prueba pericial deberá ofrecerse indicando la materia sobre la que deba versar, exhibiendo el cuestionario respectivo, con copia para cada una de las partes. La omisión del cuestionario dará lugar a que la Junta no admita la prueba.

**Artículo 824.** La Junta nombrará los peritos que correspondan al trabajador, cuando éste lo solicite y manifieste bajo protesta de decir verdad, que no está en posibilidad de cubrir los honorarios correspondientes.

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

**Artículo 836-A.** En el caso de que las partes ofrezcan como prueba, las señaladas en la fracción VIII del artículo 776, el oferente deberá proporcionar a la Junta los instrumentos, aparatos o elementos necesarios para que pueda apreciarse el contenido de los registros y reproducirse los sonidos e imágenes, por el tiempo indispensable para su desahogo.

**Artículo 836-B.** Para el desahogo o valoración de los medios de prueba referidos en esta Sección, y para los efectos de esta Ley, se entenderá por:

a) **Clave de usuario:** contraseña que un usuario emplea para acceder a un servicio, sistema o programa.

b) **Certificado electrónico:** documento firmado electrónicamente por el prestador de servicios de certificación, que vincula datos de verificación u otro registro de firma electrónica con la identidad del firmante.

c) **Contraseña:** autenticación utilizada en medios electrónicos, que utiliza información vinculada al emisor de un mensaje de datos, para controlar el acceso hacia algún

**servicio, sistema o programa.**

**d) Datos de creación de firma electrónica: datos o códigos únicos, así como claves criptográficas privadas, que el firmante genera de manera secreta y utiliza para crear y vincular su firma electrónica, que incluye claves privadas o públicas.**

**e) Datos de verificación de firma electrónica o clave pública: las claves criptográficas, datos o códigos únicos que utiliza el destinatario para verificar la autenticidad de la firma electrónica del firmante y que se contienen en el certificado electrónico.**

**f) Destinatario: la persona designada por el emisor para recibir el mensaje de datos y que no actúa a título de intermediario con respecto a dicho mensaje.**

**g) Dispositivos de creación y verificación de firma electrónica: programas o sistemas informáticos que sirven para aplicar los datos de creación y de verificación de firma electrónica, respectivamente.**

**h) Documento digital: mensaje de datos que contiene información o escritura generada, enviada, recibida o archivada por medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología.**

**i) Emisor: toda persona que, al tenor del mensaje de datos, actúe a nombre propio, de la persona que representa o en cuyo nombre se haya enviado o generado ese mensaje antes de ser almacenado, si este es el caso, pero que no haya actuado a título de intermediario.**

**j) Fecha electrónica: El conjunto de datos en forma electrónica utilizados como medio para constatar la fecha y hora en que un mensaje de datos es enviado por el firmante o recibido por el destinatario.**

**k) Firma electrónica: Conjunto de datos que en forma electrónica son vinculados o asociados a un mensaje de datos, y que corresponden inequívocamente al firmante, con la finalidad de asegurar la integridad y autenticidad del mismo, certificada por un prestador de servicios debidamente autorizado y que produce los mismos efectos jurídicos que la firma autógrafa.**

**l) Firma electrónica avanzada o fiable: aquella certificada por un prestador acreditado que cumple por lo menos con los siguientes requisitos:**

**1. Que los datos de creación de la firma en el contexto en que son utilizados, correspondan exclusivamente al firmante, de manera que se vincule únicamente al mismo y a los datos a los que se refiere;**

**2. Que los datos de la firma hayan estado en el momento de su creación, bajo el control exclusivo del firmante; y**

**3. Que sea posible la detección posterior de cualquier modificación, verificando la identidad del titular e impidiendo que desconozca la integridad del documento y su autoría.**

Lo anterior, sin perjuicio de que cualquiera de las partes, pueda demostrar de otra manera la fiabilidad de una firma electrónica.

m) Firma digital: método criptográfico que asocia la identidad de una persona o de un equipo informático al mensaje o documento electrónico.

n) Firmante: la persona que posee los datos de la creación de firma electrónica y que actúa en nombre propio o de la persona a la que representa.

ñ) Intermediario: toda persona que, envíe, reciba o almacene un mensaje de datos a nombre de un tercero o preste algún otro servicio con respecto a dicho mensaje.

o) Medios electrónicos: los dispositivos tecnológicos utilizados para transmitir o almacenar datos e información, a través de computadoras, líneas telefónicas, enlaces dedicados, microondas, o de cualquier otra tecnología.

p) Mensaje de datos: la información generada, enviada, recibida, almacenada, reproducida o procesada por el firmante y recibida o almacenada por el destinatario a través de medios electrónicos, ópticos o cualquier otra tecnología.

q) Número de identificación personal (NIP): código numérico que se utiliza en los servicios, sistemas o programas, para obtener acceso, o identificarse.

r) Prestador de servicios de certificación: la persona o entidad pública que preste servicios relacionados con la firma electrónica certificada y que expide certificados electrónicos, previa autorización de la instancia correspondiente.

s) Sistema de información: el sistema utilizado para generar, enviar, recibir, almacenar o procesar un mensaje de datos.

t) Titular del certificado: la persona en cuyo favor fue expedido un certificado de firma electrónica.

**Artículo 836-C.** La parte que ofrezca algún documento digital o cualquier medio electrónico, deberá cumplir con lo siguiente:

I. Presentar una impresión o copia del documento digital; y

II. Acompañar los datos mínimos para la localización del documento digital, en el medio electrónico en que aquél se encuentre.

**Artículo 836-D.** En el desahogo de la prueba de medios electrónicos, se observarán las normas siguientes:

I. La Junta designará el o los peritos que se requieran, a fin de determinar si la información contenida en el documento digital se encuentra íntegra e inalterada, tal y como fue generada desde el primer momento, ubicándola en tiempo y espacio entre el emisor y destinatario.

La Junta podrá comisionar al actuario para que asociado del o los peritos designados, de fe del lugar, fecha y hora en que se ponga a disposición de éstos el medio en el cual se contenga el documento digital.

II. Si el documento digital o medio electrónico, se encuentra en poder del oferente, éste deberá poner a disposición del o los peritos designados, los medios necesarios para emitir su dictamen, apercibido que de no hacerlo se decretará la deserción de la prueba.

III. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de la contraparte, se deberá poner igualmente a disposición del o los peritos designados, con el apercibimiento de que en caso de no hacerlo, se establecerá la presunción de ser ciertos los hechos que el oferente exprese, en relación con el documento digital.

IV. Si el documento digital o medio electrónico se encuentra en poder de un tercero, éste tiene la obligación de ponerlo a disposición de la junta, bajo los apercibimientos establecidos en el artículo 731 de esta ley.

Para los efectos de este artículo, se estará a lo dispuesto en la Sección Quinta del presente Capítulo, relativo a la prueba pericial.

V. Las partes y los miembros de la Junta podrán hacer al o a los peritos designados las preguntas que juzguen convenientes.

Para el desahogo de la prueba a que se refiere este artículo, la Junta en todo momento podrá asistirse de elementos humanos y tecnológicos necesarios para mejor proveer.

**Artículo 840. El laudo contendrá:**

I. a II ...

III. Extracto de la demanda y su contestación; réplica y contrarréplica y, en su caso, de la reconvenición y contestación a la misma, que deberá contener con claridad y concisión las peticiones de las partes y los hechos controvertidos;

IV. Enumeración de las pruebas admitidas y desahogadas y su apreciación en conciencia, señalando los hechos que deban considerarse probados;

V. 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, expresarán los motivos y fundamentos legales en que se apoyan.**

## **CAPITULO XVII**

### **Procedimiento Ordinario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje**

**Artículo 870.- ...**

**La Junta, por conducto del funcionario conciliador, procurará, sin obstruir 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.**

**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 15 días siguientes a aquel en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con 10 días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta ley.**

**Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, la Junta, en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o que estuviere ejercitando acciones contradictorias o no hubiere precisado el salario base de la acción en el acuerdo le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y la prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días. Dicho acuerdo deberá notificarse personalmente al actor.**

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

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

**La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma; las que estén ausentes podrán intervenir en el momento en que se presenten, siempre que la Junta no haya tomado el acuerdo de las peticiones formuladas en la etapa correspondiente.**

**Artículo 876. La etapa conciliatoria se desarrollará de la siguiente forma:**

**I. Las partes comparecerán personalmente a la Junta y podrán ser asistidas por sus abogados patronos, asesores o apoderados. Si se trata de personas morales, el representante o apoderado deberá tener facultades para asumir una solución conciliatoria que obligue a su representada;**

**II. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y las exhortará para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio. Les propondrá opciones de solución justas y**

equitativas que, a su juicio, sean adecuadas para dar por terminada la controversia;

III. Si las partes llegaren a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo;

IV. Se deroga.

V. La Junta, por conducto del funcionario conciliador o de su personal jurídico, procurará, sin entorpecer el procedimiento y estando en contacto personal con las partes y hasta antes de que se declare cerrada la instrucción, que lleguen a un acuerdo conciliatorio, insistiendo siempre en opciones de solución justas y equitativas para ambas; y

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 877. Se deroga.

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;

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 y, a petición del demandado, se 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;

III y IV...

V. La excepción de incompetencia o el planteamiento de acumulación no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente o no resuelve favorablemente la acumulación, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda y no podrá admitirse prueba en contrario;

VI. y VII...

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de

**ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.**

**Artículo 879. La audiencia de conciliación, demanda y excepciones se llevará a cabo, aun cuando no concurren las partes.**

**Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.**

**Si el demandado no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la audiencia 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.**

**Artículo 880. La audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas se desarrollará conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 875 de esta ley y de acuerdo con las normas siguientes:**

- I. El actor ofrecerá sus pruebas en relación con los hechos controvertidos. Inmediatamente después, el demandado ofrecerá sus pruebas y podrá objetar las de su contraparte y aquél, a su vez, objetar las del demandado;**
- II. Las partes podrán ofrecer nuevas pruebas, siempre que se relacionen con las ofrecidas por la contraparte, así como las que tiendan a justificar sus objeciones a las mismas, en tanto no se haya cerrado la audiencia, y por una sola vez;**
- III. Las partes deberán ofrecer sus pruebas, observando las disposiciones del Capítulo XII de este Título; y**
- IV. Concluido el ofrecimiento, la Junta resolverá inmediatamente sobre las pruebas que admita y las que deseche. En caso contrario, la Junta se podrá reservar para resolver dentro de los cinco días siguientes.**

**Artículo 882. Se deroga.**

**Artículo 883. La Junta, en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los diez días hábiles siguientes, y ordenará, en su caso, que se giren los oficios y exhortos necesarios para recabar los informes o copias que deba expedir alguna autoridad o exhibir persona ajena al juicio y que haya solicitado el oferente, con los apercibimientos señalados en esta ley; y dictará las medidas**



necesarias, a fin de que el día de la audiencia se puedan desahogar todas las pruebas que se hayan admitido.

Cuando, por la naturaleza de las pruebas admitidas, la Junta considere que no es posible 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 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;

II. Si alguna de las pruebas admitidas no estuviere debidamente preparada, se señalará nuevo día y hora para su desahogo dentro de los diez días siguientes, haciéndose uso de los medios de apremio;

III. Si las pruebas por desahogar son únicamente copias o documentos que deban remitir autoridades o terceros, la Junta los requerirá en los siguientes términos:

a) Si se tratare de autoridades, la Junta las requerirá para que envíen dichos documentos o copias y, si no lo cumplieren, a solicitud de parte, la Junta lo comunicará al superior inmediato para que se le apliquen las sanciones correspondientes; y

b) Si se trata de terceros, la Junta dictará las medidas de apremio correspondientes, hasta que se logre la presentación de las copias o documentos respectivos;

IV. La Junta deberá requerir a la persona que comparezca a desahogar la prueba correspondiente para que se identifique con credencial de elector o con otro documento oficial; y, si no lo hiciera en el momento de la audiencia, se le concederán tres días para ello, apercibiéndola de que, en caso contrario, se dejará sin efectos la declaración correspondiente; y

V. Al concluir el desahogo de las pruebas, la Junta concederá a las partes un término de dos días para que presenten sus alegatos por escrito.

**Artículo 885.** Al concluir el desahogo de las pruebas, formulados los alegatos de las partes y previa certificación del secretario de que ya no quedan pruebas por desahogar, se dará vista a las partes por el término de tres días para que expresen su conformidad con dicha certificación, bajo el apercibimiento de que si transcurrido el término señalado no lo hicieron y hubiere pruebas por desahogar, se les tendrá por

desistidos de las mismas para todos los efectos legales. 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.

Transcurrido el término citado, o desahogadas las pruebas pendientes, las partes formularán alegatos dentro de las veinticuatro horas siguientes; 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.

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

Dentro de los cinco días hábiles siguientes a aquel en que se hubiere recibido la copia del proyecto, cualquiera de los integrantes de la Junta podrá solicitar que se practiquen las diligencias que juzgue convenientes para el esclarecimiento de la verdad.

La Junta, con citación de las partes, señalará, en su caso, día y hora para el desahogo, dentro de un término de ocho días, de las pruebas que no se llevaron a cabo o para la práctica de las diligencias solicitadas.

**Artículo 888.** La discusión y votación del proyecto de laudo se llevarán a cabo en sesión de la Junta, certificando el secretario la presencia de los participantes que concurran a la votación, de conformidad con las normas siguientes:

I. Se dará lectura al proyecto de resolución y a los alegatos y a las observaciones formulados por las partes;

II. 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.

## **CAPITULO XVIII** **De los Procedimientos Especiales**

### **Sección Primera.**

#### **Disposiciones Generales**

**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, fracción II, inciso d); 152; 153; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389, 418; 424, fracción IV; 427, fracciones I, II y VI; 434, fracciones I, III y V; 439; 503; y 505 de esta Ley; de los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salario; los de

nulidad de convenios celebrados dentro o fuera de juicio ratificados por los celebrantes y aprobados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; de aquéllos en que se reclamen prestaciones a los patrones y al Instituto Mexicano del Seguro Social, derivados de riesgos de trabajo y demás prestaciones relativas a los seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, aportaciones de vivienda y prestaciones derivadas del Sistema de Ahorro para el Retiro previstas en la Ley del Seguro Social, o bien en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como las que resulten aplicables en virtud de contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.

## **Sección Segunda**

### **Conflictos Individuales de Seguridad Social**

**Artículo 899-A.** Los conflictos individuales de seguridad social, son los que tienen por objeto reclamar el otorgamiento de prestaciones en dinero o en especie, derivadas de los diversos seguros que componen el régimen obligatorio del Seguro Social, organizado y administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social, y de aquéllas 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.

La competencia para conocer de estos conflictos, corresponderá a la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje del lugar en el que hayan efectuado los registros de afiliación del trabajador asegurado, donde se encuentre su clínica de adscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social, o en la entidad federativa donde se efectúen las aportaciones a su cuenta individual de fondos para el retiro o vivienda.

**Artículo 899-B.** Los conflictos individuales de seguridad social, podrán ser planteados por:

- I.** Los trabajadores, asegurados, pensionados o sus beneficiarios, que sean titulares de derechos derivados de los seguros que comprende el régimen obligatorio del Seguro Social;
- II.** Los trabajadores que sean titulares de derechos derivados del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores o sus beneficiarios;
- III.** Los titulares de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro de los trabajadores sujetos a esta ley o sus beneficiarios; y
- IV.** Los trabajadores a quienes les resulten aplicables los contratos colectivos de trabajo o contratos-ley que contengan beneficios en materia de seguridad social.

**Artículo 899-C-** Las demandas relativas a los conflictos a que se refiere esta sección, deberán contener:

- I.** Nombre, domicilio y fecha de nacimiento del promovente y los documentos que

acrediten su personalidad;

II. Exposición de los hechos y causas que dan origen a su reclamación;

III. Las pretensiones del promovente, expresando claramente lo que se 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 estado de la cuenta individual de ahorro para el retiro, constancia expedida por el Instituto Mexicano del Seguro Social de otorgamiento o negativa de pensión, o constancia de otorgamiento o negativa de crédito para vivienda;

VII. Los documentos expedidos por los patrones, el Instituto Mexicano del Seguro Social, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y la Administradora de Fondos para el Retiro correspondiente o, en su caso, el acuse de recibo de la solicitud de los mismos y, en general, la información necesaria que garantice la sustanciación del procedimiento con apego al principio de inmediatez;

VIII. Las demás pruebas que juzgue conveniente para acreditar sus pretensiones; y

IX. Las copias necesarias de la demanda y sus anexos, para correr traslado a la contraparte.

**Artículo 899-D.** Los organismos de seguridad social, conforme a lo dispuesto por el artículo 784 deberán exhibir los documentos que, de acuerdo con las leyes, tienen la obligación legal de expedir y conservar, bajo el apercibimiento de que de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el promovente. En todo caso, corresponde a los organismos de seguridad social, probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de inscripción al régimen de seguridad social;

II. Número de semanas cotizadas en los ramos de aseguramiento;

III. Promedios salariales de cotización de los promoventes;

IV. Estado de cuenta de aportaciones de vivienda y retiro de los asegurados;

V. Disposiciones o retiros de los asegurados, sobre los recursos de las cuentas;

VI. Otorgamiento de pensiones o indemnizaciones;

VII. Vigencia de derechos; y

VIII. Pagos parciales otorgados a los asegurados.

**Artículo 899-E.** Tratándose de prestaciones derivadas de riesgos de trabajo o enfermedades generales, las partes podrán someter la calificación o valuación correspondiente al cuerpo de Peritos Médicos de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual designará tres peritos médicos para que de manera colegiada rindan un dictamen, que deberá contener:

I. Datos de la identificación y de la acreditación de la profesión de médico de cada uno de los peritos;

II. Aceptación y protesta del cargo;

III. Diagnóstico sobre los padecimientos reclamados; y

IV. En su caso, el porcentaje de valuación, disminución orgánico funcional, o invalidez.

**Artículo 899-F.** En todos los casos, la Junta podrá solicitar estudios médicos de instituciones oficiales o particulares y 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.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje podrá celebrar bases de colaboración con instituciones de seguridad social e instituciones públicas o privadas de salud, y con organizaciones de trabajadores y de patrones, para integrar un cuerpo de peritos médicos especializados en medicina del trabajo, así como para establecer programas tendientes a la resolución pronta y expedita de los conflictos individuales de seguridad social.

**Artículo 899-G.** La Junta señalará día y hora para la audiencia pericial en que se recibirá el dictamen médico colegiado, con apercibimiento a las partes que de no comparecer se les tendrá por perdido su derecho para formular repreguntas u observaciones.

Los peritos contarán con un término que no podrá exceder de treinta días para rendir el dictamen correspondiente, salvo causa justificada a juicio de la Junta.

La Junta deberá aplicar las medidas de apremio que establece esta ley, para garantizar la emisión oportuna del dictamen.

La Junta al emitir su resolución, invariablemente deberá, con independencia del dictamen pericial médico a que se refiere este artículo, comprobar el nexo causal entre la actividad específica 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.

En la ejecución del laudo las partes podrán convenir las modalidades de su cumplimiento.

**Artículo 899-H.** Los peritos médicos deberán contar con la certificación y reconocimiento de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

**Para tal efecto, los peritos deberán satisfacer los requisitos siguientes:**

- I. Estar legalmente autorizados y capacitados para ejercer la profesión de médico;**
- II. Satisfacer los requisitos de selección que establezca la Junta;**
- III. Observar lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en lo que respecta a las causas de excusa, si el perito médico es servidor público de la Junta.**

**Los peritos médicos que no se encuentren comprendidos en el párrafo anterior y que se encuentren impedidos por alguno de los supuestos contenidos en las fracciones I a IV del artículo 707 de esta ley, deberán excusarse ante la Secretaria Auxiliar de Peritajes y Diligencias de la Junta.**

**Artículo 899-I. Para el desahogo de la prueba pericial médica colegiada en los procedimientos de esta naturaleza, bastará que en la audiencia comparezca un solo perito, quien rendirá el dictamen respectivo.**

**Las partes, por sí o a través de un profesionista en medicina podrán formular las observaciones o preguntas que juzguen convenientes en relación a las consideraciones y conclusiones del dictamen médico colegiado.**

**Los miembros de la Junta podrán formular preguntas al perito o a los peritos que comparezcan a la diligencia.**

## **CAPITULO XIX**

### **Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica**

**Artículo 904.- ...**

**I. ...**

**II. La relación de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o establecimiento, indicando sus nombres, apellidos, puestos de trabajo, salarios y prestaciones que reciban, así como antigüedad en la empresa o establecimiento;**

**III a V...**

**Artículo 906.- La audiencia se desarrollará de conformidad con las normas siguientes:**

**I...**

**II. Si no concurre la demandada, se le tendrá por inconforme con todo arreglo. El promovente podrá ratificar, modificar o ampliar su petición. En los dos últimos supuestos, la Junta correrá traslado a la parte demandada, con la modificación o ampliación respectiva, señalando una nueva fecha de audiencia, que deberá notificarse al demandado con cinco días de anticipación.**

III a IV ...

V. Si no se llega a un convenio, las partes harán una exposición de los hechos y las causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones; y se procederá a ofrecer y, en su caso, a desahogar las pruebas admitidas, y si algunas no pueden desahogarse por su propia naturaleza, se señalarán día y hora para ello;

VI. Se deroga.

VII. La Junta, dentro de la misma audiencia, designará al o a los peritos necesarios para que investiguen los hechos y las causas que dieron origen al conflicto, otorgándoles un término que no podrá exceder de diez 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 al o a los nombrados por la Junta o rinda dictamen por separado.

VIII....

## **CAPITULO XX**

### **Procedimiento de huelga**

**Artículo 920.- ...**

I. ...

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje **más cercana, la que procederá a emplazar de inmediato; en caso de que se declare incompetente, la remitirá inmediatamente a la que considere competente;**

III...

IV. Si el objeto de la huelga es la firma del contrato colectivo de trabajo y no existe otro legalmente depositado, el Presidente de la Junta dará trámite al procedimiento respectivo.

**Artículo 927. La audiencia de conciliación se ajustará a las normas siguientes:**

I. La excepción de falta de personalidad promovida por el patrón se resolverá de manera inmediata y, en caso de declararla infundada, se continuará 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;

II. Si el sindicato emplazante no concurre a la audiencia de conciliación, **se le tendrá por no presentado, ordenándose el archivo del expediente como asunto concluido;**

III. El Presidente de la Junta podrá utilizar los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación; y

#### **IV. ...**

**Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:**

**I. Señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse. Este lugar deberá garantizar la plena libertad de expresión de la voluntad de los trabajadores.**

**II. Tendrán derecho a votar únicamente los trabajadores sindicalizados de la empresa o establecimiento que concurran al recuento. Tratándose de titularidad contractual o administración de contrato-ley, la parte que obtenga el mayor número de los votos emitidos, será considerada la titular del Contrato Colectivo de Trabajo o Contrato Ley.**

**III. Serán considerados los trabajadores sindicalizados de la empresa o establecimiento que hubieran sido despedidos del trabajo en forma previa a la presentación del escrito de emplazamiento o a la solicitud de firma del contrato colectivo o de la demanda de titularidad del contrato colectivo o de administración del contrato-ley.**

**IV. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la presentación del escrito de emplazamiento o de la demanda de titularidad del contrato colectivo o de administración del contrato-ley.**

**V. Para efectos de la integración del padrón de votación, la Junta requerirá al patrón que exhiba dentro de los tres días hábiles siguientes a su notificación, bajo protesta de decir verdad, la siguiente documentación, en forma física o medios electrónicos:**

**a). Cédulas liquidación ante el IMSS, así como las altas y bajas ante dicho organismo de los trabajadores a su servicio**

**b). Nóminas de pago; y.**

**a) Listado de los trabajadores sindicalizados a su servicio que contenga respecto de cada uno de ellos, nombre completo ordenado alfabéticamente por el primer apellido, sexo, fecha de nacimiento, fecha de ingreso al trabajo, Registro Federal de Contribuyentes, Registro del Instituto Mexicano del Seguro Social o de la institución de seguridad social que corresponda, puesto de trabajo y domicilio del centro de trabajo en que se presta el servicio.**

**El listado quedará de inmediato a disposición de las partes por un término de tres días a efecto de que puedan exhibir listado con los datos de los trabajadores que se hubieren omitido o incluido indebidamente.**

**VI. Las objeciones a las personas contenidas en los listados exhibidos podrán formularse por las partes en la audiencia señalada para ello, en el entendido de que se deberán ofrecer y rendir pruebas documentales por las partes a fin de que la Junta determine un padrón confiable de votación. En todo caso deberán evitarse dilaciones innecesarias a fin de que el procedimiento se lleve con la máxima celeridad. Dicha audiencia deberá celebrarse dentro del término de cinco días contados a partir de que**



haya concluido el término a que se refiere la parte final de la fracción anterior.

VII. Los votantes deberán identificarse antes de emitir el voto con documento oficial, de preferencia con la credencial de elector, y deberán imprimir su huella digital seguida por su firma en el padrón. Sin estos requisitos nadie podrá participar en el recuento. El actuario, tomará nota de cualquier irregularidad u objeción que se presente a lo largo de la diligencia y de presumir la existencia de algún ilícito penal, estará obligado a presentar la denuncia correspondiente.

VIII. El voto será libre, directo y secreto; la Junta, tomará las medidas necesarias para garantizarlo así. En caso de que se susciten actos de presión en contra de los trabajadores que tiendan a influir o violentar su decisión o cuando se impida a los mismos acudir a la votación, solicitará el auxilio de la fuerza pública que se requiera para llevar a cabo el recuento en las condiciones señaladas, procurando que no se suspenda la diligencia.

IX. Las cédulas de votación deberán emitirse en un número igual al de los trabajadores documentados en el padrón y estar debidamente selladas y autorizadas por el Secretario de la Junta, debiendo aparecer en ellas los nombres de los sindicatos que sean parte en el procedimiento y un espacio a la altura de cada uno de dichos nombres, a efecto de que pueda ser emitido el voto haciendo una marca en el lugar correspondiente al sindicato de la preferencia del emisor del voto. En el caso de huelga las cédulas tendrán espacios para votar sobre o al lado de las leyendas “a favor de la huelga” y “en contra de la huelga”.

X. Se instalarán mamparas debidamente protegidas de la vista de los demás, para garantizar la privacidad y el secreto en la emisión del voto.

XI. Cada parte podrá acreditar previamente ante la Junta, un máximo de tres personas para ser representada en la diligencia de recuento. Ninguna otra persona podrá concurrir al acto de votación ni al local en que se realice el recuento.

## **Título Decimoquinto**

### **Procedimientos de Ejecución**

#### **Capítulo I**

##### **Sección Primera**

##### **Disposiciones Generales**

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

Las partes pueden convenir en las modalidades de su cumplimiento.

## **CAPITULO III**

### **Procedimientos paraprocesales o voluntarios**

**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.**

#### **Artículos Transitorios**

**Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.**

**Segundo. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje adecuarán su Reglamento al presente Decreto, en el término de seis meses, a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.**

**Tercero. El Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, dentro de los seis meses siguientes a que entren en vigor las presentes reformas, establecerá los lineamientos para el sistema de formación, capacitación y actualización jurídica del personal de la Junta.**

**Cuarto.- El Pleno de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de los seis meses siguientes a que entren en vigor las presentes reformas, establecerá los reglamentos del Servicio Profesional de Carrera y de Evaluación de Desempeño de las Juntas Especiales.**

**Quinto.- El personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que no cuente con el título y la cédula profesionales y que de conformidad con la presente Ley lo requieran, contarán con un término de cinco años para obtenerlos, contado a partir de que entren en vigor las presentes reformas.**

**Sexto.- Los juicios en trámite iniciados con las disposiciones anteriores a la presente reforma deberán concluirse de conformidad con aquéllas.**

**Palacio Legislativo de San Lázaro Febrero de 2011.**