

## COMENTARIO SIN ADJETIVOS AL PROYECTO DE REFORMA DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Rubén DELGADO MOYA\*

### PRÓDOMOS

Una vez más el fantasma de reformas y adecuaciones que se proponen a la legislación federal del trabajo recorre nuestro territorio laboral, modificando a su paso tanto principios de la Constitución como cuestiones de la ley de la materia, como, por ejemplo, el cambio de nomenclatura de patrón por empleador, o empleador por patrón (o patrono), como se quiera, y el de “la denominación de Jefe del Departamento del Distrito Federal por Jefe de Gobierno del Distrito Federal”. Estos cambios para algunos son necesarios y para otros no; en todo caso, por lo que hace al del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, su nueva denominación se halla en los artículos 110, 111, 122, 122 A, 122 B, 122 BASE SEGUNDA, 122 D, 122 F, 122 i, 122 ii, 122 ni, 122 iv y 122 vi de nuestra Constitución, a la que hay que atenerse, y en cuanto al cambio “del término PATRÓN por el de EMPLEADOR”, comprendido éste en el convenio 87 de la OIT (Artículo 2º y otros), vigente desde 1950, habría que incrustárselo al apartado A del artículo 123 constitucional, en sus fracciones vi, ix, XII, xiv, XV, XVII, XX, xxi, XXII y xxiv. En fin, veamos lo que últimamente nos ha traído dicho fantasma, advirtiendo que en esta ocasión no impongo, ni propongo; expongo.

### PRINCIPIOS GENERALES

1. EN EL ARTÍCULO 2º se establecen como objetivos de las normas de trabajo: conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, el respeto a la dignidad humana, el reconocimiento a la libertad de asociación, a la autonomía y democracia sindical, a la contratación colectiva como fuente de derecho del trabajo, al empleo, a la productividad para el desarrollo nacional y a la justicia social en las relaciones de trabajo.

---

\* Profesor de la Facultad de Derecho de la UNAM.

2. EN EL ARTÍCULO 3º se destacan como negativas las condiciones que impliquen discriminación por motivo de origen étnico, capacidades diferentes, doctrina política, condición social, religión, opiniones, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana, pero se aclara que: “No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada”. Por último se especifica que es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la productividad y la calidad en el trabajo; así como los beneficios que éstos deban generar tanto a los trabajadores como los empleadores.
3. EN EL ARTÍCULO 4º se manifiesta que se atacan los derechos de tercero: 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 (Frac. I-A).
4. EN EL ARTÍCULO 11 se estipula que el personal directivo de la empresa o establecimiento, será considerado representante del empleador, en sus áreas de responsabilidad, y en tal concepto lo “obligan” en sus relaciones con los trabajadores.
5. EN EL ARTÍCULO 13, en síntesis, se hace saber que los empleadores que utilicen a empresas prestadoras de servicios, que no cuenten con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores, serán responsables solidarios en las obligaciones contraídas con los trabajadores de las susodichas empresas prestadoras de servicios.
6. AL ARTÍCULO 16 se le adicionó un párrafo segundo en el que se dice que: “Los trabajadores del establecimiento de una empresa forman parte de ella para efectos de la participación de los trabajadores en las utilidades”.
7. AL ARTÍCULO 19 también se le adicionó un párrafo segundo en el que se indica con toda claridad que: “El pago de las contribuciones fiscales, que no contravenzan lo anterior, corresponderá respectivamente al empleador y al trabajador, salvo que, por convenio, aquél cubra los de éste”.

#### RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

1. **POR MANDAMIENTO DEL ARTÍCULO 22 queda prohibida la contratación de trabajadores entre los 14 y 16 años de edad que no hayan terminado la educación primaria, anteriormente denominada educación obligatoria.**
2. EN EL ARTÍCULO 35 se sigue circunscribiendo a las modalidades que tienen las relaciones de trabajo, estableciéndose en éste, además, como una nueva modalidad, que ellas pueden ser por temporada y de capacitación inicial.
3. **EN EL ARTÍCULO 39 se autoriza que las relaciones temporales se prorroguen por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia con la misma naturaleza.**

4. EN EL NUEVO ARTÍCULO 39-A se establece un periodo de prueba en las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado, 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 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 o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Al término de tal periodo podrá darse por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador, de no acreditar competencia el trabajador.

5. EN EL TAMBIÉN NUEVO ARTÍCULO 39-B se finca como nueva modalidad de contratación laboral la posibilidad de la relación o contrato de trabajo para capacitación inicial, con la finalidad de que el trabajador adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado; su vigencia será de 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 o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas. Al término del contrato de capacitación inicial podrá terminar la relación de trabajo sin responsabilidad para el empleador, de no acreditar competencia el trabajador. (En el nuevo artículo 39-c se dice lo que sigue: “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”).

6. EL ARTÍCULO 39-D, QUE TAMBIÉN ES NUEVO, al referirse a los periodos a prueba y de capacitación inicial, hace la aclaración de que son improrrogables y no podrán aplicarse al mismo trabajador simultánea o sucesivamente, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, ni de ascenso, ni aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo empleador. (EN EL ARTÍCULO NUEVO QUE SIGUE, EL 39-E, se habla de que: Cuando concluyan los periodos de 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).

7. EN EL ÚLTIMO DE ESTOS NUEVOS ARTÍCULOS, EL 39-F, se hace viable la posibilidad de que las relaciones de trabajo sean 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, con los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.

8. EN LA FRACCIÓN VIII QUE ES NUEVA — DEL ARTÍCULO 42 indícase como causa de suspensión de la relación de trabajo, en el caso de los trabajadores de temporada, el lapso que transcurra entre una temporada y otra de trabajo.

9. EN EL ARTÍCULO 47 se amplían las causales para la rescisión (despido) de la relación de trabajo, adicionándose en negritas a las ya existentes tales como: el que el trabajador, durante sus labores incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos, en contra del em-

pleador, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes del empleador; cuando el trabajador incurra en actos de hostigamiento sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo; por la falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos, necesarios para la prestación de servicios cuando sea imputable al trabajador y que exceda del periodo legal (fracción *xiv* Bis).

10. EN EL PROPIO ARTÍCULO 47 SE ORDENA QUE: La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado, salvo prueba en contrario. Y que el aviso de despido no será exigible en los casos de los trabajadores domésticos.

11. EN EL ARTÍCULO 51 se estipula que el trabajador podrá rescindir el contrato por causas imputables al empleador por hostigamiento sexual.

12. EN EL ARTÍCULO 53, FRACCIÓN I Bis —QUE ES NUEVA—, se incluyó como causa de terminación de la relación de trabajo “La renuncia voluntaria del trabajador” a sus labores.

### CONDICIONES DE TRABAJO

1. EN EL ARTÍCULO 56 se hace saber que en las condiciones de trabajo no pueden establecerse diferencias —entre otros conceptos— por motivo de origen étnico, capacidades diferentes, condición social, religión, opiniones, estado civil.

2. ASIMISMO, EN EL PROPIO ARTÍCULO 56 —EN UN SEGUNDO PÁRRAFO QUE SE LE ADICIONÓ— SE PERMITE QUE: El empleador y los trabajadores podrán convenir en que los segundos desempeñen labores o tareas conexas o complementarlas a su labor principal, siempre que reciban el ajuste salarial correspondiente.

3. EN EL ARTÍCULO 59 se autoriza que el trabajador y el empleador podrán fijar la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales, y que: Con la limitación antes mencionada y con base en el total de horas laborables en la semana, los trabajadores y el empleador podrán convenir la ampliación de la jornada diaria, a fin de permitirles a los trabajadores el reposo acumulado de varios días a la semana. También podrá establecerse un programa de acumulación mensual siempre que haya acuerdo entre las partes, que no se labore una jornada inhumana y que los tiempos de descanso sean proporcionales a los establecidos en la ley laboral.

4. EN EL ARTÍCULO 74, EN UN ÚLTIMO PÁRRAFO QUE SE LE ADICIONÓ, CON RESPECTO A LOS DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO, A LOS CUALES SE ALUDE, SE DICE QUE: Los trabajadores y el empleador podrán convenir en que los días de descanso a que se refiere este artículo se disfruten otro día para ampliar los descansos semanales o mensuales.

5. EN EL ARTÍCULO 100 se ordena que el salario se pagará directamente al trabajador, pero —de acuerdo con un tercer párrafo que se le adicionó— se entenderá que el trabajador recibe directamente su salario cuando su pago sea efectuado por

medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito (o crédito), transferencias o cualquier otro medio electrónico, previa obtención del consentimiento del trabajador. En todo caso: Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el empleador.

6. EN EL ARTÍCULO 133 SE CONSIGNA COMO PROHIBICIÓN A LOS EMPLEADORES O A SUS REPRESENTANTES: Realizar cualquier acto de hostigamiento sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo. Y que: Se entiende por hostigamiento sexual la conducta que constituya un comportamiento indeseado que ofenda, con base en la sexualidad, la dignidad de cualquier persona en el lugar de trabajo. (Texto de la fracción xu que se adiciona).

7. IGUALMENTE EN EL PROPIO ARTÍCULO 133 SE ESTIPULA COMO PROHIBICIÓN: Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores. (Texto de la fracción xm que también se adiciona).

8. EL CAPÍTULO MI BIS que sólo versaba sobre la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores, que con la reforma hoy tiene nueva numeración: CAPÍTULO IV, y también contiene nueva denominación: De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores, a partir del numeral 153-A, por decirlo así, a la vez que se amplía en cuanto a su objetivo, se concreta más respecto al enfoque de lo que su nuevo rubro indica: productividad, formación y capacitación de los trabajadores, estipulándose además que los empleadores tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento de que se habla, para elevar su nivel de vida, y su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el empleador y el sindicato o sus trabajadores.

9. EN EL ARTÍCULO 154 se da por concluida la práctica del escalafón ciego determinándose que los empleadores están obligados a preferir en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a los que hayan terminado su educación primaria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

10. EN EL ARTÍCULO 153-F se considera que la capacitación podrá incluir el iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básico, medio o superior.

11. EN EL ARTÍCULO 151-I se ordena que en las empresas con más de 20 trabajadores, se organizarán, en forma paritaria, comisiones mixtas de productividad, capacitación y adiestramiento a fin de vigilar el cumplimiento de estas obligaciones.

12. EN EL ARTÍCULO 159 se indica que las vacantes definitivas, las provisionales, con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertas por el trabajador que haya sido capacitado por la empresa y que, de acuerdo con su lugar en el cuadro de los trabajadores capacitados le corresponda. En igualdad de condiciones se preferirá al trabajador más asiduo y puntual y, en igualdad de circunstancias, al que tenga mayor antigüedad en la especialidad o área de trabajo.

**13. EN EL ARTÍCULO 360** se elimina de la reglamentación de los sindicatos de trabajadores el de *Oficios varios*; y se crea dentro de los sindicatos de empleadores el de Industriales; los formados por empleadores de la misma rama industrial, en una o varias entidades federativas. En artículo 2 transitorio se respetará la vigencia de los sindicatos ya constituidos a la fecha de la entrada en vigor de las reformas, que tentativamente es de **90** días posteriores a la fecha de su publicación en el *Diario Oficial de la Federación*.

**14. EN EL ARTÍCULO 373** se prescribe que 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 en un plazo máximo de treinta días, sin que esta obligación sea dispensable.

**15. EN EL ARTÍCULO 377** se consigna como una obligación de los sindicatos informar a la autoridad cada seis meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros.

**16. EN EL ARTÍCULO 380** se estipulan las reglas para el destino y manejo de los bienes del sindicato en caso de disolución.

**17. EN EL ARTÍCULO 387** se manifiesta con toda claridad que en el emplazamiento a huelga por firma de contrato colectivo, el empleador que reciba los servicios de trabajadores miembros de un sindicato tendrá la obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, dicho contrato colectivo; que la solicitud deberá ser formulada por escrito y contendrá la firma de los representantes del sindicato así como la de los trabajadores. A lo anterior se agrega que, el escrito de que se trata: Se acompañará de las constancias vigentes expedidas por la autoridad registradora correspondiente, relativas a la inscripción de su directiva; los estatutos, en la parte relativa a su objeto y radio de acción, que comprendan la rama de industria o la actividad de la empresa o establecimiento con el que pretende celebrarlo; y el padrón de los agremiados del sindicato que laboren en la empresa o establecimiento.

**18. EN EL ARTÍCULO 390** SE INDICA QUE: NO se podrá depositar un contrato colectivo que omita anexar las constancias a que se refiere el artículo 387.

**19. EN EL ARTÍCULO 509, EN TÉRMINOS GENERALES, SE ALUDE A QUE:** En las empresas clasificadas en el índice más bajo de riesgos de trabajo por el Instituto Mexicano del Seguro Social, se organizará una comisión integrada por un representante de los trabajadores y uno de los empleadores.

#### AUTORIDADES DEL TRABAJO

**1. EN EL ARTÍCULO 525** se hace notar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con una unidad administrativa que, entre otras atribuciones, tendrá las de proponer sistemas de diseño y evaluación de políticas sectoriales; realizar investigaciones y análisis sobre el ámbito del trabajo y la previsión social, y elaborar y procesar estadísticas y registros administrativos laborales.

2. EN EL ARTÍCULO 527, en tratándose de la Competencia constitucional de las autoridades del trabajo, se incluye como federal dentro de las ramas industriales y de servicios, en el apartado 22 —que se adicionó— de su fracción i, el de los de Servicios de banca y crédito, y en la fracción n, que habla de las empresas, en su apartado 2, se manifiesta que son aquéllas que actúen en virtud de un contrato, permiso, autorización o concesión federal y las industrias que les sean conexas.
3. Se abrogó la reglamentación concerniente a las Juntas Federales y Locales de Conciliación debido a que en la práctica ya dejaron de operar. TÍTULO ONCE, CAPÍTULO X —ARTÍCULOS 591 A 600—, que se refería a las juntas federales de conciliación, y DEL 601 AL 603, CAPÍTULO XI, DEL PROPIO TÍTULO ONCE, que se concretaba a las juntas locales de conciliación.
4. Se reorganizan, amplían y reasignan, específicamente, atribuciones y responsabilidades a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, así como a sus Secretarios Generales y demás personal jurídico (VARIOS ARTÍCULOS).
5. Se reglamenta el funcionamiento y facultades del Pleno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje (VARIOS ARTÍCULOS).
6. Se restringen las facultades del Presidente de la Junta con respecto a la personalidad de las partes (VARIOS ARTÍCULOS).
7. Se precisan los requisitos que deben satisfacer los funcionarios y el personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje, exigiéndose, entre ellos, además de la experiencia que demuestren poseer en derecho del trabajo, el que tengan título legalmente expedido de licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio (VARIOS ARTÍCULOS).
8. Se estatuye el Servicio Público de Conciliación, el cual habrá de prestarse por conducto de servidores públicos especializados en la función conciliatoria, denominados Funcionarios Conciliadores, por los integrantes de las Juntas o por su personal jurídico. (DE MANERA ESPECIAL ESTE TÓPICO SE TRATA EN LOS ARTÍCULOS 627-A, CUYO TEXTO ACABAMOS DE SINTETIZAR, 627-B Y 627-C ), que son nuevos y con los cuales se pretende, según se aprecia, dinamizar la referida función conciliatoria.
9. EN EL ARTÍCULO 627-C se establece de modo imperativo que: “Durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse los laudos, las Juntas tendrán la obligación de intentar que las partes resuelvan los conflictos mediante la conciliación. Los convenios a los que lleguen, en su caso, una vez ratificados y aprobados por aquéllas, producirán los efectos jurídicos inherentes a los laudos ejecutoriados”.
10. DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 665: Los representantes de los trabajadores y de los empleadores (en las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje, elegidos en convenciones, etcétera) deberán satisfacer los requisitos siguientes: Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y haber obtenido de la autoridad competente la patente de ejercicio correspondiente. Si el representante de los trabajadores carece de título,

deberá obtener constancia de capacitación en materia laboral. (Sobre el particular se establecen mayores obligaciones y responsabilidades para los mismos en otros numerales).

### DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1. EN EL ARTÍCULO 689 SE DEFINE QUE: La legitimación en los procesos laborales consiste en la idoneidad para ser sujeto activo o pasivo de la acción.

**2. Más ADELANTE, EN VARIOS ARTÍCULOS, se reglamenta el servicio de la conciliación en los procedimientos de naturaleza laboral, como de orden público e interés social, el cual podrá hacerse efectivo durante todo el procedimiento y hasta antes de dictarse los laudos.**

3. COMO YA SE DIJO EN EL NO. 1 DE ESTE APARTADO, EN EL ARTÍCULO 689, se indica que la legitimación consiste en la idoneidad para ser sujeto activo o pasivo de la acción, pero no se precisa en qué consiste tal "idoneidad", a fin de que se pueda ser sujeto activo pasivo de la susodicha acción, lo cual en sí representa un problema desde el punto de vista procesal.

4. EN EL ARTÍCULO 690 SE PREVÉ QUE: 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, notificándole personalmente al mismo el acuerdo señalado con cinco días de anticipación.

5. EN EL ARTÍCULO 692, ESPECÍFICAMENTE EN LA FRACCIÓN II, SE REQUIERE LA PROFESIÓN DE LICENCIADO EN DERECHO, EN EL CASO DE LOS POSTULANTES O ABOGADOS, PARA EJERCER EN MATERIA LABORAL: Los abogados patronos o asesores legales de las partes, sean o no apoderados de éstas, deberán acreditar ser licenciados en derecho con cédula profesional o personas que cuenten con carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ejercer dicha profesión. Sólo se podrá autorizar a otras personas para oír notificaciones y recibir documentos, pero éstas no podrán comparecer en las audiencias ni efectuar promoción alguna.

6. EN LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 692 EN CITA, SE DICE QUE: LOS sindicatos pueden comparecer por conducto de algún miembro del comité ejecutivo o por la persona o personas consideradas para tal efecto en sus estatutos, o por apoderado legal que será licenciado en derecho o pasante. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente (según una versión, o el Registro Público según otra), de haber quedado inscrita la directiva del sindicato.

7. EN VARIOS ARTÍCULOS se pretendió corregir algunos aspectos del procedimiento para hacerlo más expedito y evitar con ello dilaciones innecesarias, establecién-