

Normas internacionales de la Ley Federal del Trabajo

♦ Carlos Alberto Puig

Existen diversas disposiciones en la Ley Federal del Trabajo (LFT) que tienen relación con temas del derecho internacional del trabajo. El primer grupo trata de la nacionalidad. Si bien es cierto que, de acuerdo con el artículo 3, párrafo segundo, no pueden establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, la nacionalidad, el vínculo jurídico y político que une a una persona con un estado, determina la aplicación de un sistema legal específico, de acuerdo con el derecho internacional privado que, en este caso, se puede calificar como laboral, dado que la legislación aplicable tiene ese contenido jurídico. El segundo conjunto se refiere a la observancia de diversas obligaciones que deben ser cumplidas en el extranjero. El tercer grupo se vincula con cargas procesales que tienen como referente a otro país.

Nacionalidad del trabajador

En primer lugar está lo dispuesto en el artículo 7, que establece normas preferenciales para los nacionales y excluyentes para los extranjeros, puesto que, primero, prohíbe la contratación de extranjeros en una proporción superior al 10% en toda empresa o establecimiento; segundo, en las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deben ser mexicanos, salvo que no los hubiera en una especialidad determinada, en cuyo caso sólo se autoriza el empleo temporal de extranjeros, siempre que su cantidad no exceda del 10% de los

de la especialidad. El empleador y los trabajadores extranjeros tienen la obligación de capacitar a los mexicanos en la especialidad. Se interpreta que la temporalidad en la contratación de extranjeros está sujeta al periodo necesario para que se capaciten los prestadores nacionales de servicios. En tercer lugar, los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos, y por último, se excluye de la aplicación de estas normas a los directores, administradores y gerentes generales.

La sanción que debe aplicarse al empleador que no cumpla con lo anterior está prevista en el artículo 993, que consiste en una multa de entre 15 y 155 veces la cuota diaria de salario mínimo general vigente cuando se cometa la violación. En cumplimiento del derecho de preferencia del artículo 154, los empleadores deben anteponer a los mexicanos respecto a quienes no lo sean.

Los artículos 189 y 216 establecen normas para trabajadores específicos, como los que laboren en buques o embarcaciones que enarbolan bandera mexicana y aeronaves civiles de matrícula nacional; en ambos casos, deben ser mexicanos por nacimiento que no adquieran otra nacionalidad, con lo cual se excluye no sólo a los extranjeros sino también a los nacionales en tal situación. En cuanto al trabajo ferrocarrilero, se requiere que los prestadores de servicio sean mexicanos, según el artículo 246 que, por el contrario, no exige que no se haya adquirido otra nacionalidad.

♦ Profesor investigador, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, UAEM



De acuerdo con el artículo 209, fracción VI, el cambio de nacionalidad de un buque mexicano es causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador, naviero o fletador debe repatriar a los trabajadores y cubrir sus salarios, así como restituirlos en el puerto de destino o en el señalado en el contrato, junto con las demás prestaciones a que tengan derecho. Los trabajadores y el patrón pueden convenir que se proporcione a aquéllos un trabajo del mismo tipo en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio, los trabajadores tienen derecho a que se les indemnice de acuerdo con el artículo 50. Respecto al derecho administrativo, el artículo 612, fracción I, exige que el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje sea un mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad; dado que estas mismas disposiciones se aplican también a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (artículo 623), es necesario que sus presidentes cumplan el mismo requisito.

Del personal que labora para las autoridades de Trabajo y Servicios Sociales, se exige que sean mexicanos el procurador general de la Defensa del Trabajo (artículo 532, fracción I) y los inspectores del Trabajo (artículo 546). En la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, deben serlo el presidente de la comisión (artículo 552, fracción I), los dos representantes asesores e integrantes de la representación del gobierno designados por el secretario del Trabajo (artículo 555, fracción I), los representantes de los trabajadores y de los

patrones (artículo 556, fracción I), y el director, los asesores técnicos y los asesores técnicos auxiliares (artículo 560, fracción I).

En las Juntas Federales de Conciliación deben serlo el presidente de las Juntas Federales de Conciliación Permanentes (artículo 596, fracción I), el presidente de las Juntas Federales de Conciliación Accidentales (artículo 597) y los representantes de los trabajadores y de los patrones (artículo 598, fracción I). En las Juntas Locales de Conciliación, deben serlo el presidente de la junta —permanente o accidental— y los representantes de los trabajadores y de los patrones (artículo 603). En el personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, los actuarios (artículo 626, fracción I), los secretarios (artículo 627, fracción I) y los auxiliares (artículo 628, fracción I). Finalmente, deben ser mexicanos los representantes de trabajadores y patrones en las Juntas Federal y Locales de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas de Conciliación Permanentes (artículo 665, fracción I).¹

En el derecho procesal, se requiere que sean mexicanos los peritos designados por la Junta de Conciliación y Arbitraje en conflictos colectivos económicos (artículo 907, fracción I). En el derecho colectivo, la legislación no permite que los extranjeros formen parte de la directiva de los sindicatos (artículo 372, fracción II); pero en este caso, tampoco podrían formar parte del comité perteneciente a una federación o confederación (artículo 381), pues según éste, pueden hacerlo.

¹ Este precepto repite el requisito previsto en el artículo 598, fracción II, y por remisión, en el artículo 603, respecto a los representantes de los trabajadores y de los patrones ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación Permanentes, pero es correcta su aplicación para los representantes de ambos ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje.

En cuanto a las obligaciones de los patrones, el artículo 132 les impone el compromiso opcional de asumir por su cuenta, cuando empleen más de cien y menos de mil trabajadores, los gastos para sostener los estudios de uno de sus trabajadores o de uno de los hijos de éstos, designado por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores deberán sostener a tres becarios bajo las mismas condiciones.

Sin embargo, persiste la duda en cuanto a la congruencia de las mencionadas disposiciones con el artículo 43 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos. El párrafo *in capite* y el inciso a) de este precepto dicen: “Los Estados Miembros, convencidos de que el hombre sólo puede alcanzar la plena realización de sus aspiraciones dentro de un orden social justo, acompañado de desarrollo económico y verdadera paz, convienen en dedicar sus máximos esfuerzos a la aplicación de los siguientes principios y mecanismos: a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y a su desarrollo espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica”.²

Este ordenamiento es ley suprema —pues está de acuerdo con la Constitución y fue celebrado por el presidente con aprobación del Senado— y, en consecuencia, sus disposiciones deben prevalecer sobre la LFT, de acuerdo con el criterio del pleno

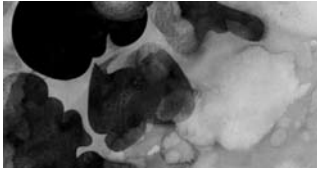
de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) cuando sostuvo que los tratados internacionales tienen un rango superior al derecho federal, por lo cual se ubican por encima de las leyes federales y en un segundo plano respecto a la Constitución (amparo en revisión 1475/98). En tal contexto, no se estaría respetando el derecho al bienestar material de los seres humanos en México.

Es muy importante señalar que el compromiso asumido por México al suscribir el Convenio 111 sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, de 1958, pareciera estar en contradicción. Si bien es cierto que el artículo 1, párrafo 1, inciso a) no incluye a la nacionalidad como un motivo determinado de discriminación, sino a la ascendencia nacional, también lo es que el inciso b) comprende cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que pretenda anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.³ En consecuencia, el país está obligado a “formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”, según el artículo 2 del mismo convenio. Después de la ratificación de este pacto internacional debieron haberse derogado las normas preferenciales de los artículos 9 y 175 de la LFT de 1931, cuyo texto es similar a los numerales vigentes 7 y 246.⁴

² *Compila tratados V: instrumentos internacionales y su correlación con las tesis emitidas por el Poder Judicial de la Federación*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación, México, 2005.

³ *Idem.*

⁴ *Idem.*



Obligaciones laborales en el extranjero

En el caso de los buques que enarbolan bandera mexicana, los salarios pueden pagarse en el equivalente en moneda extranjera, con tipo oficial de cambio que rija en la fecha en que se cobren cuando el buque esté en puerto extranjero (artículo 201). Asimismo, los patrones tienen como obligaciones especiales, primero, proporcionar alojamiento y alimentos cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y sus condiciones no permitan la permanencia a bordo. La habitación y los alimentos se proporcionarán sin costo para el trabajador (artículo 204, fracción III); segundo, pagar los costos de la situación de fondos a los familiares de los trabajadores, cuando el buque esté en el extranjero (artículo 204, fracción IV); y, tercero, informar al cónsul mexicano cuando el buque llegue a puerto extranjero (artículo 204, fracción X). Además, no pueden darse por terminadas las relaciones de trabajo cuando el buque esté en el extranjero (artículo 209, fracción III). Finalmente, para la prestación de servicios por mexicanos en buques extranjeros se debe observar el artículo 28.

En cuanto al trabajo especial de las tripulaciones que laboren en aeronaves civiles con matrícula mexicana, por las características del servicio que se presta —el cual en muchas ocasiones se realiza fuera del territorio nacional—, se aplica un estatuto legal personal y no territorial, ya que el artículo 217 dispone que las relaciones de trabajo se registrarán por las leyes mexicanas, independientemente

de dónde vayan a prestarse los servicios. En este trabajo, es causa especial de suspensión de las relaciones de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la suspensión transitoria de las licencias respectivas de los pasaportes, visas y demás documentos exigidos por las leyes nacionales y extranjeras cuando sea imputable al tripulante, de acuerdo con el artículo 243.

Cargas procesales referidas a otro país

En cuanto al derecho procesal del trabajo, también existen varias disposiciones de la ley laboral que deben de ser aplicadas en el extranjero. Así, el artículo 754 dispone que las diligencias en el extranjero sólo se autorizan si son indispensables para probar hechos fundamentales de la demanda o de su contestación y que, en tal caso, se toma en cuenta lo dispuesto en los tratados internacionales. Carlos de Buen Unna señala una omisión importante en la LFT: “El legislador olvidó que una diligencia en el extranjero puede ser indispensable para emplazar a juicio a la parte demandada, lo que por cierto es cada vez más frecuente. Es obvio que aunque este artículo diga lo contrario, por analogía y mayoría de razón la junta deberá ordenar que el emplazamiento se haga en el extranjero; lo contrario implicaría negar el derecho de petición y la garantía del debido proceso”.⁵

Para que puedan ser admitidas las pruebas generadas en el extranjero y ofrecidas en alguno de los procedimientos a cargo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, deben ser autenticadas,

⁵ Carlos de Buen Unna, *Ley Federal del Trabajo: análisis y comentarios*, Themis (Colección Leyes Comentadas), México, 2000, pp. 751-754.

según el artículo 808. Si el país en que se generó el documento pertenece a la Convención de la Haya sobre la Abolición del Requisito de Legalización para Documentos Públicos Extranjeros de 1961, es suficiente la “apostilla” a que se refieren los artículos 3 y 4 de este tratado, la cual certifica la autenticidad de la firma, la calidad en que el signatario haya actuado y, en su caso, la identidad del sello o timbre que el documento lleve.⁶

Aunque el texto del numeral 808 no especifica que sólo los instrumentos públicos deben ser autenticados, en la práctica se ha interpretado que no todos los documentos necesitan ser legalizados sino tan sólo los de carácter público, como fue el caso, por ejemplo, de una carta poder librada fuera del territorio nacional.⁷ Sobre el contenido del artículo 808, acorde con el criterio anterior, De Buen comenta que “la legalización se refiere solamente a documentos provenientes de autoridades de otros países y no de particulares”, pero agrega una interesante observación: “Aun así, la falta de ese requisito no autoriza a la junta a desechar la prueba; en todo caso deberá equipararla a un documento privado y darle el valor probatorio correspondiente”.⁸ En efecto, la junta sólo está facultada para desechar aquellas pruebas que no tengan relación con la *litis* planteada, o resulten inútiles o intrascendentes, en cuya hipótesis debe expresar el motivo de ello en los términos del artículo 779.

Por su parte, el artículo 809 dispone que “los documentos que se presenten en idioma extranjero deberán acompañarse de su traducción; la junta de oficio nombrará inmediatamente traductor oficial, el cual presentará y ratificará, bajo protesta de decir verdad, la traducción que haga dentro del término de cinco días, que podrá ser ampliado por la junta, cuando a su juicio se justifique”. El mismo De Buen señala que “es absurdo que la junta deba nombrar de oficio a un traductor si la traducción del documento no resulta objetada o puesta en duda. Es un error hablar de un ‘idioma extranjero’. ¿Lo serán el español que se habla en España o el que se habla en Argentina?”.⁹ Para resolver el yerro del legislador debería reformarse el precepto citado y mencionar que los documentos que se presenten en idioma extranjero, “distinto del español”, deberán acompañarse de su traducción.

La simple lectura del artículo 809 indica expresamente que deben acompañarse de su traducción los documentos que se presenten en idioma extranjero. Con base en una interpretación aislada se podría concluir flexiblemente que, cuando esto no ocurra, se podría requerir al oferente que exhiba dicha traducción en un término de tres días hábiles, según el artículo 735; sin embargo, si se relaciona el primer artículo citado con el contenido del 778,¹⁰ entonces, en tal caso, debe desecharse el ofrecimiento de la prueba, tal como lo consideró el Tercer Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, al

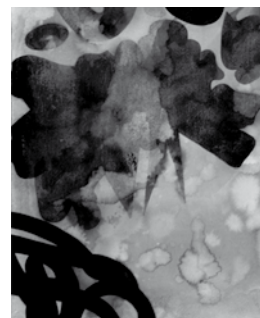
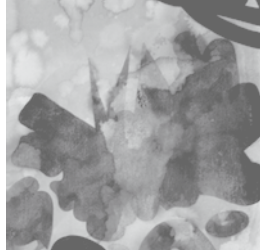
⁶ Cfr. *Compila tratados V...*, *op. cit.*

⁷ *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, pte. II, nueva época, julio de 1995, p. 260, tesis I.9o.T.7 K, registro IUS: 204,814, consultada en *Compila tratados V...*, *op. cit.*

⁸ Carlos de Buen Unna, *Ley Federal...*, *op. cit.*, pp. 805-808.

⁹ *Ibid.*, pp. 809-811.

¹⁰ “Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se hagan valer en contra de los testigos.”



resolver el amparo directo 76/94.¹¹ El mismo criterio de interpretación fue sostenido posteriormente por el Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, al resolver el amparo directo 499/95: “Prueba documental, redactada en idioma extranjero, desechamiento correcto de la, si al ofrecerse no se acompaña su traducción”.¹²

En ocasiones, la norma aprobada no contempla expresamente todas las circunstancias que en la práctica se presentan, en cuyo caso es necesario interpretar el contenido del precepto para construir la regla que permita alcanzar la finalidad prevista, como ocurrió cuando el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito resolvió que, cuando una prueba confesional deba ser recibida fuera del país, es necesario ordenar la traducción de los documentos que se relacionen con ella, como el pliego de posiciones y las demás actuaciones concernientes, en el amparo directo 13313/2003: “Prueba confesional. Para su desahogo en el extranjero la junta debe ordenar de oficio la traducción de los documentos, si así se requiere”.¹³ Cuando es un trabajador de nacionalidad extranjera quien presenta una demanda de carácter laboral que no tenga relación con prestaciones derivadas de un accidente de trabajo, si bien es cierto que

tiene derecho a que se le imparta justicia, también lo es que la junta competente debe requerirlo para que acredite legalmente su ingreso y permanencia en el territorio nacional; ejemplo de ello es lo que consideró el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Cuarto Circuito, al resolver el amparo directo 194/2003 promovido por Halliburton de México, SA de CV.¹⁴

Tanto en el rubro como en el texto de la ejecutoria del juicio de amparo mencionado en el párrafo anterior, el tribunal menciona como excepción que las acciones laborales se encuentren desvinculadas de los “riesgos de trabajo”, concepto inadecuado para el caso que se resolvió, pues la exclusión se fundamenta en el Convenio Relativo a la Igualdad de Trato a los Trabajadores Extranjeros y Nacionales en Materia de Reparación de los Accidentes del Trabajo, el cual corresponde al Convenio 19 sobre la Igualdad de Trato en Accidentes de Trabajo, de 1925.¹⁵ Dicho convenio fue ratificado por México,¹⁶ y tanto el nombre con el que se conoce como el contenido de sus artículos 1 (párrafo 1), 2, 3 y 4, hacen referencia al concepto específico de “accidentes del trabajo” y no a la noción genérica de “riesgos de trabajo”. Al respecto, conviene recordar que la fracción XIV

¹¹ *Semanario Judicial de la Federación*, t. XV-II, octava época, febrero de 1995, p. 316, tesis IV.3o.166 L registro IUS: 208,383, consultada en *Legislación laboral y de seguridad social y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, Suprema Corte de Justicia de la Nación, Poder Judicial de la Federación, México, 2005.

¹² *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, t. III, novena época, febrero de 1996, p. 468, tesis III.T. 11 L, registro IUS: 203,284, consultada en *Legislación laboral...*, *op. cit.*

¹³ *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, t. XVIII, novena época, agosto de 2003, p. 1804, tesis I.13o.T.39 L, registro IUS: 183,445, consultada en *Legislación laboral...*, *op. cit.*

¹⁴ *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, t. XIX, novena época, febrero de 2004, p. 1162, tesis IV.2o.T.77 L, registro IUS: 182,068, consultada en *Legislación laboral...*, *op. cit.*

¹⁵ Cfr. Néstor de Buen Lozano y Claudia de Buen Unna, *Compilación de normas laborales (comentadas)*, vol. 1, Porrúa, México, 2002, p. 52.

¹⁶ *Ibid.*

del artículo 123, apartado A, de la Constitución –que conserva su redacción original–, distingue explícitamente los accidentes del trabajo de las enfermedades profesionales de los trabajadores. Por el contrario, esto sí ocurre con el texto del artículo 473, el cual define los “riesgos del trabajo” como “los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo”; en los artículos 474 y 475 se especifican, en ese orden, el “accidente de trabajo” y la “enfermedad de trabajo”.

Por lo tanto, el concepto de riesgos de trabajo fue utilizado equívocamente y debió haberse empleado el de “accidentes del trabajo”, pues éstos se producen repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, en tanto que las enfermedades derivan de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. Sin embargo, cuando el extranjero no tiene el carácter de demandante de prestaciones laborales desligadas de un accidente de trabajo, se ha considerado que no es necesario que compruebe su estancia legal en el país, como sucedería en caso de que deponga como testigo en un procedimiento laboral; ejemplo de ello es lo que sostuvo el Primer Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito en la sentencia del amparo directo 695/2002.¹⁷

Finalmente, para mostrar otro caso en que la particularidad de la práctica supera a la generalidad de las normas, si bien es cierto que el autor de la reforma procesal de 1980, al aprobar el artículo 105 resolvió una “laguna” de la LFT de 1970 sobre la decisión de los conflictos competenciales, al resolver la Segunda Sala de la SJCN la Competencia 8/2000 suscitada entre la Junta Especial Número Treinta de la Federal de Conciliación y Arbitraje en Morelia, Michoacán, y el Consultor Jurídico de la Secretaría de Relaciones Exteriores, tuvo que integrar por analogía el fundamento legal de su decisión, toda vez que el inciso d) de la fracción III de dicho precepto dispone que las competencias se decidirán por la Cuarta Sala de la SCJN, cuando la competencia se suscite entre Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y otro órgano jurisdiccional, en tanto que el asunto en cuestión se entabló entre un Tribunal Laboral y el órgano administrativo de una dependencia del Poder Ejecutivo Federal: “Conflicto competencial en materia laboral. Debe estimarse integrado cuando un órgano jurisdiccional rehúsa conocer de la demanda por estimar competente a un tribunal internacional y, por otro lado, el órgano administrativo correspondiente de la Secretaría de Relaciones Exteriores se niega a realizar los trámites solicitados para el envío del expediente al extranjero”.¹⁸

¹⁷ *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, t. XVII, novena época, enero de 2003, p. 1882, tesis XV.1o.15 L, registro IUS: 185,031; véase *Semanario Judicial de la Federación*, quinta época, t. XCIV, p. 336, tesis de rubro “Extranjeros que no comprueban su legal estancia en el país, deben tomarse en cuenta sus dichos, cuando sean testigos en el procedimiento laboral”.

¹⁸ *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, t. XI, novena época, abril de 2000, p. 231, tesis 2, artículo XXIII/2000, registro IUS: 192,116.