

## LAS NORMAS INTERNACIONALES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Carlos Alberto PUIG HERNÁNDEZ\*

*SUMARIO: I. Introducción. II. Nacionalidad del trabajador. III. Cumplimiento de obligaciones laborales en el extranjero. IV. Cargas procesales que tienen como referente a otro país. V. Intervención de extranjeros en actos procesales mexicanos. VI. Bibliografía.*

### I. INTRODUCCIÓN

Tuvimos la oportunidad de conocer al doctor Hugo Ítalo Morales Saldaña hace un cuarto de siglo, cuando tenía a su cargo el seminario de derecho del trabajo en nuestra querida facultad de derecho de la máxima casa de estudios, y me brindó su valioso y magistral apoyo para la presentación de mi examen doctoral, pues fungió como miembro del sínodo correspondiente; a partir de entonces me dispensa su apreciada amistad, e hizo el favor de invitarnos a participar, como tutor académico de doctorado, cuando se desempeñó como jefe del posgrado en la misma facultad. Sus fructíferos esfuerzos en la cátedra a lo largo de varias décadas han preparado a una gran cantidad de nuestros colegas para el ejercicio destacado en la materia laboral, por lo cual, nos es muy grato participar en el merecido homenaje que nuestra universidad le rinde a tan brillante laboralista.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1o. de la Ley Federal del Trabajo (en lo sucesivo, LFT), dicho ordenamiento: "...es

\* Doctor y profesor en derecho en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México, *valger\_1@hotmail.com*.

de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución”; por lo tanto, es evidente, que el ámbito territorial de aplicación de la ley laboral comprende la superficie geográfica que corresponde a nuestro país, en términos del artículo 42 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, en adelante) y por ello, *contrario sensu*, carecería de obligatoriedad fuera de ese perímetro, tal y como lo consideró el tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del cuarto circuito, al resolver, el 18 de octubre de 2006, y por mayoría de votos el amparo directo 163/2006, promovido por Ignacio Basauri de Alba, en los siguientes términos:

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. CUANDO EL TRABAJADOR LABORE Y RADIQUE EN EL EXTRANJERO, EL PATRÓN NO ESTÁ OBLIGADO A ENTREGÁRSELO DIRECTA Y PERSONALMENTE. Los tres últimos párrafos del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo disponen, respectivamente, que el patrón tiene la obligación de dar al trabajador aviso por escrito de las causas de la rescisión de la relación laboral; que en el supuesto de que éste se negare a recibirlo deberá acudir, dentro de los cinco días siguientes, ante la Junta correspondiente a fin de que practique la notificación respectiva; y que la falta de tal aviso bastará para considerar que el despido fue injustificado. De lo anterior se advierte que es un requisito esencial que el patrón notifique al trabajador el aviso rescisorio; sin embargo, tratándose de un asalariado que labore en el extranjero y ahí radique, no puede obligar al patrón a que lo entregue en forma personal y directa, ya que de conformidad con el artículo 1o. de la citada legislación, ésta rige en el territorio nacional, por lo que es inaplicable fuera de él, precisamente para no quebrantar el principio de territorialidad, que consiste en que la normatividad aplicable es la del territorio donde se actúa; sin embargo, lo anterior no significa que no deba darse el referido aviso, ya que en esos supuestos el patrón debe solicitar a la Junta que practique su notificación a través de las vías consulares conducentes.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Tesis IV.3o.T.239 L., *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXIV, diciembre de 2006, p. 1269.

El criterio anterior toma como fundamento los tres últimos párrafos, del artículo 47, con el texto que —a la fecha—, ya se encuentra modificado, pues el nuevo tenor de los mismos, en especial el que corresponde al antepenúltimo párrafo de dicho numeral, vigente a partir del 1o. de diciembre de 2012, de conformidad con lo dispuesto en el numeral primero transitorio del decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la ley laboral, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* (en lo sucesivo, *DOF*), que a la letra dice:

El aviso deberá entregarse personalmente al trabajador en el momento mismo del despido o bien, comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, en cuyo caso deberá proporcionar el último domicilio que tenga registrado del trabajador a fin de que la autoridad se lo notifique en forma personal.

Como se desprende de la transcripción anterior, el criterio sostenido por el tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del cuarto circuito, continúa siendo aplicable, pues el supuesto legal en vigor, dispone que el aviso se entregue personalmente al trabajador al momento del despido, y si este labora y radica en el extranjero, el empleador no estará obligado a entregárselo personalmente y podrá comunicarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de los cinco días hábiles siguientes, y proporcionar el domicilio que tenga registrado del trabajador en el extranjero, para que la autoridad practique la notificación a través de las vías consulares conducentes.

Por otra parte, los compromisos internacionales que nuestro país ha asumido, conforme a lo dispuesto en el artículo 133 de la CPEUM, en relación con el artículo 1o. —a partir del día siguiente al de la publicación de su reforma en el *DOF*, del 10 de junio del 2011—, generan excepciones en la aplicación territorial de la LFT, que resuelven el conflicto de normas en el espacio, tema clásico y característico del derecho internacional del trabajo, puesto que, frente a la citada aplicación geográfica de la ley laboral mexicana,

se tiene la obligación internacional de cumplir con la Convención de Viena, celebrada el 18 de abril de 1961, de la cual, nuestro país es signatario, y en tales condiciones jurídicas, el primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del primer circuito resolvió, el 25 de junio de 1992, el amparo directo 6551/92, promovido por José Augusto Contreras Hernández, en el que consideró:

EMBAJADAS. ACCIONES LABORALES EJERCITADAS CONTRA LAS. Las misiones diplomáticas denominadas embajadas, son una ficción jurídica, constitutivas de una prolongación artificial del territorio del Estado acreditante, enclavada dentro del ámbito geográfico del Estado receptor, razón por la cual aquellas gozan de inviolabilidad, principio de derecho internacional público que México acogió y se comprometió a respetar en los artículos 20 al 28 de la Convención de Viena, celebrada el 18 de abril de 1961, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 3 de agosto de 1965. Por consiguiente resultan improcedentes las acciones que con base en la legislación nacional ejerce un trabajador al servicio de dichas misiones, porque de no estimarlo así sería tanto como invadir la soberanía del Estado acreditante.<sup>2</sup>

Pero ya sea que, del conflicto laboral conozca una autoridad jurisdiccional mexicana, o resulte competente un tribunal internacional, el diferendo planteado debe ser resuelto, y en caso de que el supuesto no se encuentre previsto en el artículo 705 de la LFT, que determina las autoridades que deben decidir las cuestiones competenciales, la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, debe resolver la controversia en términos de lo dispuesto en el artículo 17 constitucional, pues el particular tiene derecho a gozar de la garantía de acceso a la jurisdicción, tal y como lo sostuvo dicho órgano jurisdiccional al resolver, el 17 de marzo de 2000, y por cinco votos, la competencia 8/2000, suscitada entre la Junta Especial número 30, de la Federal de Conciliación y Arbitraje en

<sup>2</sup> *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. XI, enero de 1993, p. 251. Poder Judicial de la Federación, *Instrumentos Internacionales y su correlación con las tesis emitidas por el Poder Judicial de la Federación*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2005

Morelia, Michoacán, y el consultor jurídico de la Secretaría de Relaciones Exteriores, en la tesis cuyo rubro y texto, a la letra dice:

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. Cuando un órgano jurisdiccional nacional aduce incompetencia para conocer de una demanda laboral y, por otro lado, el órgano administrativo correspondiente de la Secretaría de Relaciones Exteriores se rehúsa a realizar los trámites necesarios para que un tribunal internacional conozca del asunto, si bien no está propiamente integrado un conflicto competencial en materia laboral, lo cierto es que el trabajador queda en el mismo estado de indefinición jurídica que cuando se presenta un conflicto de la naturaleza mencionada; por tanto, esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación debe determinar a quién corresponde resolver sobre las cuestiones controvertidas planteadas por el interesado, a fin de preservar la seguridad jurídica del particular, pues ninguna controversia puede quedar sin resolver, de conformidad con la garantía de acceso a la jurisdicción que instituye el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.<sup>3</sup>

Por ello, resulta que existen diversas disposiciones en nuestra LFT en vigor, que tienen relación directa con temas que pueden considerarse vinculados con el derecho internacional del trabajo:

- a) El primer grupo de dichas normas se relaciona con la nacionalidad del trabajador ya que, si bien es cierto que, conforme a lo dispuesto en el artículo 3o., párrafo segundo de dicho ordenamiento legal, no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, el vínculo jurídico y político que

<sup>3</sup> Tesis 2a. XXIII/2000, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XI, abril de 2000, p. 231.

vincula a una persona con un Estado determina la aplicación de un sistema legal determinado, de acuerdo con el derecho internacional privado que, en el caso que nos ocupa, podemos calificar como de naturaleza laboral, dado que la legislación aplicable tiene ese contenido jurídico.

- b) El segundo conjunto de preceptos, se refiere al cumplimiento de diversas obligaciones laborales a cargo de los empleadores mexicanos que deben ser solventadas a favor de los trabajadores nacionales en territorio extranjero.
- c) El tercer grupo de artículos, se vincula con cargas procesales que tienen como referente a otro país, y que para surtir sus efectos legales correspondientes, deben cumplirse fuera del ámbito territorial de aplicación de la Ley Federal del Trabajo.
- d) Los casos relativos a la participación de extranjeros en actuaciones correspondientes a los procedimientos que tramitan las juntas federal y locales de conciliación y arbitraje de nuestro país, en el conocimiento y resolución de los conflictos laborales de su competencia, constituyen el cuarto rubro de asuntos que presentan particularidades que guardan relación con vínculos pertenecientes al concepto de nacionalidad, como uno de los temas integrantes del derecho internacional privado.

## II. NACIONALIDAD DEL TRABAJADOR

El concepto de nacionalidad es básico dentro de los componentes de la rama jurídica internacional privada, y así, por ejemplo, Leonel Péreznieto Castro lo incluye como la primera de las tres partes en que divide su libro denominado derecho internacional privado, el cual completa con los segmentos segundo y tercero referidos en su orden, a la “Condición Jurídica del Extranjero y a las Técnicas para la solución de los problemas derivados del tráfico jurídico internacional”.<sup>4</sup>

Para iniciar el análisis de este tema, debemos recordar que, la fracción VII, del artículo 123 de nuestra CPEUM, aprobada por el

<sup>4</sup> Péreznieto Castro, Leonel, *Derecho internacional privado*, 2a. ed., México, Harla, 1981, pp. IX-XI.

Constituyente de Querétaro en 1917, establecía como una de las bases, conforme a las cuales, el Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados debían expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, las cuales regirían el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo, la que establecía que: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

Esta fue una de las muchas propuestas del grupo extraoficial de los Diputados Constituyentes de 1917, coordinado por Pastor Rouaix, y en el que participaron destacadamente José N. Macías y Rafael L. de los Ríos, así como el general y licenciado José Inocente Lugo, Director del Trabajo de la Secretaría de Fomento —quien no era diputado pero fue convocado por Rouaix para que auxiliara al grupo de trabajo—,<sup>5</sup> que preparó el proyecto de artículo 123, el cual fue sometido al dictamen de la primera Comisión de Constitución, integrada por el general Francisco J. Múgica, Alberto Román, Luis G. Monzón, Enrique Recio y Enrique Colunga, la cual no planteó ninguna modificación; por lo que fue aprobada en los términos originalmente propuestos.

Es evidente que el contenido de esta norma constitucional, en cuanto se refiere a la igualdad en el pago de salarios, con independencia de la nacionalidad, tiene antecedentes históricos muy sensibles para los trabajadores de nuestro país, ante el recuerdo sangriento de la huelga minera de Cananea, ocurrida el 1o. de junio de 1906, en la que perdieron la vida varios trabajadores mexicanos, toda vez que, una de las principales peticiones incluidas en el pliego presentado por parte de los líderes de este movimiento laboral, al ex senador y coronel norteamericano William C. Green,<sup>6</sup> propietario del fundo minero, fue precisamente que se pagara a los trabajadores

<sup>5</sup> Cfr: Rouaix, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, 2a. ed., México, Biblioteca del Instituto de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 1959, p. 104.

<sup>6</sup> Cfr: Remolina Roqueñí, Felipe (edit.), *Huelga de Cananea, 1906*, México, Comisión Nacional Editorial, Comité Ejecutivo Nacional del Partido Revolucionario Institucional, 1976, p. 5.

mexicanos el mismo salario y en idéntica manera de la que se cubriría a los norteamericanos.<sup>7</sup>

La norma que analizamos, tiene como antecedente la propuesta del histórico programa del Partido Liberal, el cual, en la parte relativa de su numeral 32 planteaba: “...No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros”; sin duda, que el movimiento de Cananea, a través de sus principales líderes, Juan José Ríos, Esteban Baca Calderón y Manuel M. Diéguez, tuvo la influencia de los Flores Magón, pues no creemos que sea coincidencia que la huelga hubiera iniciado el mismo día en que se suscribió dicho programa.

También el vigente artículo 32 de nuestra carta magna, se relaciona con el tópico de la nacionalidad, pues establece las bases para legislar la situación de los mexicanos que adquieran una nacionalidad adicional, así como la de los nacionales por nacimiento y la preferencia frente a los extranjeros, en los siguientes términos:

Artículo 32. La Ley regulará el ejercicio de los derechos que la legislación mexicana otorga a los mexicanos que posean otra nacionalidad y establecerá normas para evitar conflictos por doble nacionalidad.

El ejercicio de los cargos y funciones para los cuales, por disposición de la presente Constitución, se requiera ser mexicano por nacimiento, se reserva a quienes tengan esa calidad y no adquieran otra nacionalidad. Esta reserva también será aplicable a los casos que así lo señalen otras leyes del Congreso de la Unión.

En tiempo de paz, ningún extranjero podrá servir en el Ejército, ni en las fuerzas de policía o seguridad pública. Para pertenecer al

<sup>7</sup> Otra huelga, que guarda cierta similitud con la de Cananea, y que tampoco tuvo un resultado favorable a los intereses de los trabajadores, pero no afectó sus vidas o integridad corporal, pues en lugar de lograr su objetivo, abandonaron el trabajo y emigraron a otras tierras, tuvo lugar en Pachuca, en 1873, en la cual —entre otros motivos—, el disgusto de los mineros mexicanos era por los altos sueldos que ganaban los empleados ingleses. *Cfr.* González y González, Luis, “La unión hace la huelga (1867–1876)”, *El Trimestre Económico*, México, Fondo de Cultura Económica, vol. XXIV, núm. 1, enero-marzo de 1957, pp. 27 y 28.



activo del Ejército en tiempo de paz y al de la Armada o al de la Fuerza Aérea en todo momento, o desempeñar cualquier cargo o comisión en ellos, se requiere ser mexicano por nacimiento.

Esta misma calidad será indispensable en capitanes, pilotos, patronos, maquinistas, mecánicos y, de una manera general, para todo el personal que tripule cualquier embarcación o aeronave que se ampare con la bandera o insignia mercante mexicana. Será también necesaria para desempeñar los cargos de capitán de puerto y todos los servicios de practica y comandante de aeródromo.

Los mexicanos serán preferidos a los extranjeros en igualdad de circunstancias, para toda clase de concesiones y para todos los empleos, cargos o comisiones de gobierno en que no sea indispensable la calidad de ciudadano.

Por lo que se refiere a la legislación derivada del artículo 123 constitucional, el artículo 7o. de la LFT, establece como principios generales varias normas preferenciales a favor de nuestros nacionales y excluyentes de los extranjeros, puesto que:

- a) Prohíbe la contratación de trabajadores extranjeros en un porcentaje superior al 10% en toda empresa o establecimiento.
- b) En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los hubiera en una especialidad determinada, en cuyo caso sólo se autoriza el empleo temporal de trabajadores extranjeros, siempre que no exceda del 10% de los de la especialidad. En esta hipótesis, el empleador y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Interpretamos que la temporalidad en la contratación de extranjeros estará sujeta al período que resulte necesario para que se capaciten los prestadores de servicios nacionales de la especialidad correspondiente.
- c) Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.
- d) Excluye de la aplicación de las normas anteriores a los directores, administradores y gerentes generales.

Néstor De Buen Lozano, comenta el contenido del citado artículo 7o. de la LFT, vaticinando su corta vida normativa en los siguientes términos:

Esta disposición no parece que tenga un porvenir brillante. Si bien es cierto que en el Tratado de Libre Comercio (en lo sucesivo TLC), no se establece el libre tránsito de trabajadores entre los países firmantes como ocurre en cambio en la Unión Europea, no es difícil suponer que en un futuro esa libertad se acuerde.<sup>8</sup>

Sin embargo, está por cumplirse una década desde que este destacado laboralista emitiera su pronóstico, y no se vislumbran en el horizonte internacional, alguna señal que nos permitieran suponer un cambio en el contenido del numeral de referencia, aunque puede considerarse contrario al texto del artículo 43 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, que formó parte del protocolo de reformas a dicha carta, conocido como el Protocolo de Buenos Aires, firmado en Argentina el 27 de febrero de 1967, y que fue aprobado por la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión y publicado en el *DOF* el 26 de octubre de 1968, como lo comentaremos más adelante.

Por su parte, Carlos de Buen Unna, desarrolla con mayor amplitud sus comentarios sobre esta disposición laboral, pues señala — inicialmente—, visos discriminatorios que afectan los fundamentos igualitarios del derecho laboral y valoraciones de políticas demográficas nacionales para la autorización de los permisos a favor de los extranjeros:

La limitación en el número de trabajadores extranjeros y la exclusividad que en principio se establece en relación con dos categorías de difícil delimitación como son los ‘técnicos’ y ‘profesionales’ para que solamente sean desempeñadas por mexicanos, son disposiciones claramente discriminatorias que mutilan gravemente el principio de igualdad al que nos referimos al comentar el artículo 3. Además, el control sobre los permisos para que los extranjeros presten sus ser-

<sup>8</sup> De Buen, L., Néstor y De Buen, Unna, Claudia, *Compilación de normas laborales comentada, Ley Federal del Trabajo. Disposiciones constitucionales*, México, Porrúa, 2002, pp. 5-8, t. II.

vicios en México corresponde a la Secretaría de Gobernación y no debe ser considerado tanto un problema de políticas laborales hacia adentro de las empresas como de políticas de población nacional.<sup>9</sup>

Enseguida, dicho laboralista refiere los historiales negativos contrarios al principio de igualdad laboral que se manifestaron en varias ramas de la industria, y en perjuicio de los trabajadores mexicanos:

Es cierto que encontramos antecedentes incómodos en nuestra ya no tan reciente historia de comienzos del siglo XX, particularmente en las industrias ferrocarrilera, petrolera y minera, en donde los trabajadores extranjeros no sólo cubrían los puestos más importantes, lo que en ocasiones se justificaba por la falta de mano de obra mexicana calificada, sino que también tenían otros privilegios, éstos sí absolutamente injustificados, por sobre los trabajadores nacionales, inclusive cuando realizaban las mismas tareas.<sup>10</sup>

Finalmente, Carlos de Buen coincide con las apreciaciones de su progenitor respecto de los efectos extensivos del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (TLCAN), que le sirven de base para proponer una disminución en el porcentaje de contratación de trabajadores mexicanos frente a la proporción de extranjeros, pues considera que la regla actual puede representar un impedimento para la atracción de inversiones provenientes de otros países, aunque destaca la conveniencia de imponer la capacitación a los nacionales; pero, sugiere asignarle un componente determinado que asegure su efectividad:

Pero éste no es un problema en la actualidad, en plena vigencia del Tratado de Libre Comercio de América del Norte y en la que la apertura comercial y la regionalización de las economías mundiales señalan claramente una vía diferente, por lo que es recomendable pensar, si no en la eliminación del límite, al menos en la modifica-

<sup>9</sup> De Buen, Unna, Carlos, *Ley Federal del Trabajo (análisis y comentarios)*, 6a. ed., México, Themis, 2000, pp. 7 y 8.

<sup>10</sup> *Idem*.

ción del porcentaje para permitir un margen mayor de contratación de extranjeros y en la eliminación de la preferencia para que ciertas categorías sean desempeñadas por mexicanos. De lo contrario corremos el riesgo de que los límites se convierten en obstáculos para inversionistas que pretenden instalar empresas de tecnología de punta para las que suelen requerir un número mayor de trabajadores extranjeros en su etapa inicial.

Siendo un acierto obligar a los extranjeros a capacitar a los mexicanos, a dicha obligación le falta un contenido específico que permita hacerla efectiva.<sup>11</sup>

Respecto de la regla prevista en el inciso c, del mencionado artículo 7o. de la LFT, concerniente a los galenos que laboren para un centro de trabajo, se ha interpretado que, la orden del legislador es categórica y, por ende, no admite excepciones, como lo consideró el tercer Tribunal Colegiado en materia Administrativa del primer circuito, al resolver el 19 de junio de 1991, por unanimidad de votos, el amparo en revisión 1162/91, promovido por John Francis Smyth Durign, en los siguientes términos:

MÉDICOS EXTRANJEROS AL SERVICIO DE UNA EMPRESA. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 7O. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. El artículo 7o. de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente: En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en su especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los especialistas. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales”. La forma categórica como el legislador ordena que los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos, denota que la

<sup>11</sup> *Idem.*

intención normativa que orienta tal disposición, consiste en evitar que los médicos de nacionalidad mexicana se vean desplazados respecto al desempeño de dicho cargo, por personas de nacionalidad extranjera que ejerzan esa profesión; de ahí que la mencionada orden no admite la excepción consistente en que ‘no es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales’, pues ello equivaldría a cambiar la naturaleza de esa orden, que es restrictiva, para convertirla en una norma permisiva, sin que ello se justifique, habida cuenta que por encima de la expresión literal del legislador debe prevalecer su intención normativa. Consecuentemente, la resolución mediante la cual la Secretaría del Trabajo y Previsión Social negó al quejoso el registro de su título de médico cirujano, en atención a que es de nacionalidad extranjera no resulta violatoria de garantías en su perjuicio, en la medida que dicha resolución resulta acorde con la citada intención normativa del legislador. No obsta, como pretende el quejoso, que éste se encuentre prestando sus servicios bajo la dirección y dependencia de una persona moral, con el cargo de Director General de Higiene y Salud, pues como ya se dijo, la orden de referencia no admite la excepción prevista en el segundo párrafo, del precepto legal en consulta y, además, la denominación del mencionado cargo del quejoso no es equiparable con los cargos que menciona el citado segundo párrafo, en cuanto que el primero constituye la denominación de un puesto de trabajo, relacionada exclusivamente con la estructura funcional y operativa de la persona moral correspondiente, mientras los segundos, se refieren a las personas cuya finalidad es manifestar la voluntad de aquélla, es decir, son cargos atinentes a su estructura jurídica, considerada la propia persona moral, como un ente con personalidad jurídica distinta de la de sus integrantes.<sup>12</sup>

En el diverso amparo en revisión 1163/91, promovido por el mismo quejoso, y que fue resuelto por el propio tercer Tribunal Colegiado en materia Administrativa del primer circuito, del 19 de junio de 1991 por unanimidad de votos, se analizó la denegación del registro del título profesional solicitado y se consideró que el

<sup>12</sup> Tesis 221979, *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. VIII, septiembre de 1991, p. 156.

acto de la autoridad administrativa laboral que lo llevó al cabo, no viola la garantía de libertad de trabajo:

MÉDICOS EXTRANJEROS AL SERVICIO DE UNA EMPRESA. LA NEGATIVA DE REGISTRAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LOS, NO VIOLA LA GARANTÍA DE LIBERTAD DE TRABAJO. La resolución mediante la cual la Secretaría del Trabajo y Previsión Social niega a una persona de nacionalidad extranjera el registro de su título profesional de médico cirujano, no resulta violatoria de la garantía de libertad de trabajo, tutelada en el artículo 5o. constitucional, en tanto que únicamente niega al interesado la posibilidad de desempeñarse como médico al servicio de una empresa, sin que tal negativa signifique impedirle que ejerza libremente su profesión, si para ello acredita haber cumplido con los requisitos previstos legalmente al efecto.<sup>13</sup>

Sin embargo, Carlos De Buen Unna no coincide con el criterio sustentado por el tribunal colegiado citado, pues comenta que:

La obligación de que los médicos al servicio de las empresas deban ser mexicanos, además de absurda es inconstitucional por violar los artículos, 5o. y 33 de la Constitución, ya que los trabajos de los médicos no se encuentran comprendidos entre los reservados a los mexicanos en su artículo 32.<sup>14</sup>

La sanción que debe aplicarse al empleador que no cumpla las normas que determinan el porcentaje, o la utilización exclusiva de trabajadores mexicanos en las empresas o establecimientos, se encuentra prevista en el artículo 993 de la LFT, la cual establece la imposición de una multa, por el equivalente de 250 a 2500 veces la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el lugar y tiempo en que se cometa la violación.

En cumplimiento del derecho de preferencia que establece el artículo 154 de la LFT, los empleadores están obligados a preferir, en

<sup>13</sup> Registro núm. 221980, *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, septiembre de 1991, P. 157.

<sup>14</sup> De Buen, Unna, Carlos, *op. cit.*, pp. 7 y 8.

igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos, respecto de quienes no lo sean.

El maestro Mario De La Cueva comentó, respecto del contenido del numeral 111 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que es el antecedente del citado artículo 154 vigente, y que:

Esta preferencia está emparentada con el párrafo primero del art. 32 de la Constitución, en la parte que dice que ‘los mexicanos serán preferidos a los extranjeros, en igualdad de circunstancias, para todos los empleos, cargos o comisiones del gobierno’; y era un reforzamiento del art. noveno de la Ley, que imponía a las empresas la obligación de emplear un mínimo de noventa por ciento de los trabajadores mexicanos....<sup>15</sup>

Por su parte, los artículos 189 y 216 de la LFT establecen normas aplicables a trabajadores específicos, como lo son quienes laboren en los buques o embarcaciones que ostenten bandera mexicana, y las aeronaves civiles de matrícula nacional, los que en ambos casos deberán tener la calidad de mexicanos por nacimiento que no adquieran otra nacionalidad, con lo cual se excluye no sólo a los extranjeros, sino también a nuestros paisanos que hubiesen obtenido otra nacionalidad; también, en el caso del trabajo ferrocarrilero, que es otro tipo de trabajo especial, de acuerdo con nuestra ley laboral, se requiere que estos prestadores de servicio sean mexicanos, en términos de lo dispuesto en el artículo 246, pero no se exige que no hubiesen conseguido otra nacionalidad.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 209, fracción VI, de la LFT, el cambio de nacionalidad de un buque mexicano es causa de terminación de las relaciones de trabajo. El armador, naviero o fletador, queda obligado a repatriar a los trabajadores y a cubrir el importe de los salarios hasta su restitución al puerto de destino, o al que se haya señalado en el contrato y el de las demás prestaciones a que tuviesen derecho. Los trabajadores y el patrón podrán convenir en que se proporcione a aquellos, un trabajo de

<sup>15</sup> De La Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México, Porrúa, 1975, p. 418.

la misma categoría en otro buque del patrón; si no se llega a un convenio, los trabajadores tendrán derecho a que se les indemnice de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50; como vemos, la obligación del empleador de restituir a los trabajadores, debe cumplirse fuera del territorio de nuestro país.

Respecto del derecho administrativo del trabajo, el artículo 612, fracción I, al igual que en el caso de los trabajadores de los buques y las aeronaves civiles mexicanos, exige que el presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, sea mexicano por nacimiento que no adquiera otra nacionalidad; dado que las disposiciones relativas a la junta citada se aplican también a la integración y funcionamiento de las juntas locales de conciliación y arbitraje, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 623, segundo párrafo de la LFT, será necesario que los presidentes de estas Juntas también sean mexicanos por nacimiento, y que no adquieran otra nacionalidad.

En el personal que labora para las autoridades del trabajo y los servicios sociales, la LFT, exige como requisito, que sea mexicano:

- 1) El procurador general de la defensa del trabajo (artículo 532, fracción I).
- 2) Los inspectores del trabajo (artículo 546, fracción I).
- 3) En la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos:
  - a) El presidente de la comisión (artículo 552, fracción I).
  - b) Los dos representantes asesores, integrantes de la representación del gobierno, designados por el secretario del Trabajo y Previsión Social (artículo 555, fracción I).
  - c) Los representantes de los trabajadores y patrones (artículo 556, fracción I).
  - d) El director, los asesores técnicos y los asesores técnicos auxiliares (artículo 560, fracción I).
- 4) En el personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje:
  - a) Los actuarios (artículo 626, fracción I).



- b) Los secretarios (artículo 627, fracción I).
  - c) Los auxiliares (artículo 628, fracción I).
- 5) Los representantes de los trabajadores y patrones en las juntas federal y locales de conciliación y arbitraje (artículo 665, fracción I).

Respecto del derecho procesal del trabajo, se requiere que los pe-  
ritos designados por la Junta de Conciliación y Arbitraje en los pro-  
cedimientos de los conflictos colectivos de naturaleza económica,  
sean mexicanos, en términos del contenido del artículo 907, frac-  
ción I, de la LFT.

En materia de derecho colectivo del trabajo, nuestra legislación  
laboral no permite que los extranjeros formen parte de la direc-  
tiva de los sindicatos, como lo dispone el artículo 372, fracción  
II; nosotros consideramos que tampoco podrían formar parte del  
comité, perteneciente a una federación o confederación, conforme  
al contenido del artículo 381 de la misma ley, el cual dispone que  
“los sindicatos pueden formar federaciones y confederaciones, las  
que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que  
sean aplicables”.

Sin embargo, en el informe de la Comisión de Expertos en Apli-  
cación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, presentado a la  
Conferencia Internacional del Trabajo en su 100a. reunión, en 2011,  
dentro de las observaciones referidas a ciertos países, en el rubro  
de libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales, en  
relación con nuestro país, y respecto del Convenio sobre la Liber-  
tad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, núm. 87  
(1948), ratificado por México en 1950, observa que existe en nuestra  
legislación nacional la: “Prohibición de que los extranjeros formen  
parte de la directiva de los sindicatos (artículo 372, fracción II, de la  
Ley Federal del Trabajo)”, por lo cual:

La Comisión toma nota de que el Gobierno no se refiere a esta  
cuestión en su memoria. La Comisión subraya que debería permi-  
tirse a los trabajadores extranjeros el acceso a las funciones como  
dirigente sindical, por lo menos tras haber transcurrido un perio-

do razonable de residencia en el país de acogida (véase Estudio General *op. cit.*, párrafo 118). La Comisión pide al Gobierno que tenga en cuenta el principio mencionado en el marco de una futura modificación de la Ley Federal del Trabajo y que la mantenga informada al respecto en su próxima memoria.<sup>16</sup>

Por lo tanto, sobre el tema en concreto, relacionado con la exclusión de los extranjeros de las directivas sindicales, ya está planteada la observación específica en nuestro país, a fin de que se reforme el precepto citado para permitir a los extranjeros formar parte de los puestos representativos en las organizaciones de los trabajadores, aunque se imponga una etapa previa de residencia; si extrapoláramos el criterio de esta comisión de la OIT, podríamos suponer que las demás restricciones aplicables a los extranjeros serían vistas como inadecuadas, en coincidencia con el criterio extensivo de Néstor De Buen y su hijo, la cual, expusimos con anterioridad.

Nos queda la duda respecto de la congruencia de todas las disposiciones laborales mencionadas con anterioridad, no sólo por el criterio particular de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en relación con la prohibición, a los extranjeros de formar parte de las directivas sindicales, sino genéricamente frente al contenido del artículo 43 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, el cual formó parte del protocolo de reformas a dicha carta, conocido como el Protocolo de Buenos Aires, el 27 de febrero de 1967, que fue aprobado por la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión y publicado en

<sup>16</sup> Conferencia Internacional de la 110a. reunión, 2011, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución, Informes y Memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones; Informe General y Observaciones referidas a ciertos países, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2011, p. 127. <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09963%282011-100-1A%29.pdf> (consultada el 8 de enero de 2011). El legislador federal no tomó en cuenta esta petición dentro del decreto que reforma, deroga y adiciona diversas disposiciones de la LFT, publicado en el *DOF*, del 30 de noviembre de 2012.

el *DOF* el 26 de octubre de 1968, toda vez que el párrafo *in capite* y el inciso a, de dicho precepto, a la letra 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...<sup>17</sup>

Por referirse a un tratado que, en nuestra opinión, está de acuerdo con nuestra CPEUM —pues el artículo 123 no contiene ninguna disposición en contrario—,<sup>18</sup> y fue celebrado por el presidente de la República con aprobación del Senado, resulta ley suprema de toda la unión, y en consecuencia, sus disposiciones deben prevalecer frente al contenido de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con el criterio sostenido por el pleno de la SCJN al resolver el 11 de mayo de 1999, el amparo en revisión 1475/98, promovido por el Sindicato Nacional de Controladores de Tránsito Aéreo, en donde sostuvo, que los tratados internacionales están colocados en una jerarquía superior, sobre el derecho federal, por lo cual estos se ubican jerárquicamente por encima de las leyes federales, y en un segundo plano, respecto de la Constitución, y en tal contexto jurídico, no se estaría respetando el derecho al bienestar material de los seres humanos en México en una situación de igualdad de oportunidades a los extranjeros, debido a su distinta nacionalidad, tanto más, en cuanto a que, a partir del 11 de junio de 2011, se encuentra vigente la reforma del artículo 1o. constitucional, cuyo primer párrafo dispone:

<sup>17</sup> Poder Judicial de la Federación, *Instrumentos...*, *cit.*

<sup>18</sup> La fracción VII, del apartado A, del artículo 123 constitucional establece concretamente el pago de salario para trabajo igual, sin tener en cuenta sexo, ni nacionalidad, por lo que, en nuestra opinión, no contraviene el texto de la Carta Interamericana mencionada.

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

### III. CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES EN EL EXTRANJERO

Por lo que se refiere a las obligaciones de los patrones, el artículo 132, fracción XIV, de la LFT, les impone el compromiso, consistente en hacer por su cuenta, cuando empleen más de 100 y menos de mil trabajadores, los gastos indispensables para sostener, en forma decorosa, los estudios técnicos, industriales o prácticos, en centros especiales, nacionales o extranjeros, de uno de sus trabajadores, o de uno de los hijos de éstos, designado en atención a sus aptitudes, cualidades y dedicación, por los mismos trabajadores y el patrón. Cuando tengan a su servicio más de mil trabajadores, deberán sostener tres becarios en las condiciones señaladas. El patrón sólo podrá cancelar la beca cuando sea reprobado el becario en el curso de un año, o cuando observe mala conducta; pero en esos casos será sustituido por otro. Como se desprende del texto legal citado, tanto el compromiso del empleador, como el disfrute de la beca académica del trabajador o su hijo, cuando los estudios se realicen en una institución del extranjero, tienen lugar fuera del territorio de nuestro país y, por ende, resulta una aplicación extraterritorial de la norma mexicana.

En el caso especial de los trabajadores de los buques que ostenten bandera mexicana:

- 1) A elección de los trabajadores, los salarios podrán pagarse en el equivalente en moneda extranjera, al tipo oficial de cambio que rija en la fecha en que se cobren, cuando el buque se encuentre en puerto extranjero (artículo 201 LFT).
- 2) Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- Proporcionar alojamiento y alimentos cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y sus condiciones no permita la permanencia a bordo. La habitación y los alimentos se proporcionarán sin costo para el trabajador (artículo 204, fracción III de la LFT).
  - Pagar los costos de la situación de fondos a los familiares de los trabajadores, cuando el buque se encuentre en el extranjero (artículo 204, fracción IV de la LFT).
  - Informar al cónsul mexicano cuando el buque llegue a puerto extranjero, dentro de las veinticuatro horas de haber sido declarado a libre plática (visita de autoridades), de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo (artículo 204, fracción X de la LFT).
- 3) No pueden darse por terminadas las relaciones de trabajo cuando el buque esté en el extranjero (artículo 209, fracción III de la LFT).

Como podemos advertir de lo expuesto en los incisos anteriores, nuevamente, estamos en presencia de disposiciones legales mexicanas que establecen obligaciones a cargo del empleador que deben ser cumplidas fuera del ámbito geográfico de obligatoriedad de la LFT, determinado en su artículo 1o. y que constituyen, consecuentemente, casos de aplicación extraterritorial de preceptos nacionales, que resultan exigibles en función de la contratación de los trabajadores, para prestar sus servicios en los buques que ostenten bandera mexicana.

Finalmente, debemos señalar, que conforme a lo dispuesto en el artículo 197 de la LFT, para la prestación de servicios de trabajadores mexicanos en buques extranjeros, se debe observar lo dispuesto en el artículo 28 de la misma ley, el cual establece diversas normas aplicables en la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República contratados en territorio nacional, y cuyo contrato de trabajo se rija por la ley laboral.

Por lo que se refiere al trabajo especial de las tripulaciones que laboren en aeronaves civiles que ostenten matrícula mexicana, es importante destacar que por las características del servicio que se pres-

ta, el cual, en muchas ocasiones ocurre fuera del territorio de nuestro país, cuando los vuelos son de carácter internacional, se aplica al respecto, un estatuto legal personal y no territorial, ya que el artículo 217 de la LFT, dispone que las relaciones de trabajo a que se refiere el capítulo de las tripulaciones aeronáuticas, se regirán por las leyes mexicanas, independientemente del lugar en donde vayan a prestarse los servicios, por lo que podemos colegir que el lugar de prestación de los servicios corresponderá al territorio mexicano, cuando los viajes aéreos sean nacionales, y recaerá en suelo extranjero, cuando el vuelo sea internacional; 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 conformidad con lo dispuesto en el artículo 243 de la misma ley; nuevamente, se actualizan supuestos normativos, previstos en la LFT, cuyo cumplimiento ocurre fuera del ámbito geográfico de nuestro país, y en consecuencia, representan casos de aplicación extraterritorial de la ley laboral mexicana.

#### IV. CARGAS PROCESALES QUE TIENEN COMO REFERENTE A OTRO PAÍS

En cuanto al derecho procesal del trabajo, también existen varias disposiciones de la ley laboral en vigor, que deben de ser aplicadas, tomando en cuenta que la actuación o desahogo correspondientes tienen lugar en otro país y así, tenemos lo dispuesto en el artículo 754, que dispone, que las diligencias que se practiquen en el extranjero, únicamente se autorizarán cuando se demuestre que son indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda, o de su contestación; y que en tal caso, se librerá el despacho respectivo, tomando en cuenta lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales.

Por lo tanto, la comprobación de hechos fútiles para la *litis* planteada en el conflicto laboral correspondiente, no amerita el desahogo de pruebas fuera del territorio de nuestro país, como lo consideró el décimo tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del

primer circuito al resolver el 10 de julio de 2003 y por unanimidad de votos, el amparo directo 13313/2003, del que no se menciona el nombre del quejoso, en los siguientes términos:

PRUEBAS EN MATERIA LABORAL, DESAHOGO DE LAS, FUERA DE LA REPÚBLICA MEXICANA. En materia laboral está permitido que el desahogo de algunas pruebas se practique fuera del ámbito territorial de la República mexicana, pero de acuerdo con lo establecido por el artículo 754 de la Ley Federal del Trabajo, queda condicionado a que de acuerdo con la *litis* laboral sea imprescindible para probar hechos fundatorios de la demanda o de la contestación, lo que no lo constituye la demostración de un aspecto, aunque controvertido, es intrascendente para el fondo del asunto.<sup>19</sup>

Al dictar la ejecutoria del mismo amparo, sostuvo que para poder decidir la admisión de una prueba que deba ser desahogada fuera del territorio de nuestro país puede analizarse, en función de la controversia planteada, y la eficacia de su valor probatorio antes de que se dicte el laudo correspondiente:

PRUEBAS QUE DEBEN DESAHOGARSE EN EL EXTRANJERO. ES LEGALMENTE VÁLIDO EL EXAMEN DE SU TRASCENDENCIA ANTES DEL DICTADO DEL LAUDO. Por regla general, el momento procesal oportuno para que las Juntas procedan al examen de la trascendencia de las pruebas allegadas al juicio es al dictado del laudo, por ser cuando deben resolver lo atinente al fondo del asunto; sin embargo, es legalmente válido que, atendiendo a la *litis* planteada, analicen el alcance de una prueba cuando se requiera autorización para librar un despacho internacional a fin de lograr su desahogo fuera del territorio nacional, dado que el legislador en el artículo 754 de la ley laboral previó que sólo se autorizará la práctica de diligencias en el extranjero cuando sean indispensables para probar hechos fundamentales de la demanda o de su contestación; lo que implica que aun sin decidir sobre el fondo del asunto se tiene que fijar previamente su posible

<sup>19</sup> Tesis I.13o.T.40 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVIII, agosto de 2003, p. 1809. Precedentes: amparo directo 13313/2003, 10 de julio de 2003, unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo; secretaria: Griselda L. Reyes Larrauri, *op. cit.*

influencia al resultado del fallo para establecer si es de autorizarse o no el envío del despacho para su trámite por la vía diplomática.<sup>20</sup>

En relación con las pruebas documentales, el artículo 808 de la LFT dispone que:

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.

Al respecto, es importante tomar en cuenta que, sobre las pruebas documentales extranjeras de carácter público, el Senado de la República, el 19 de diciembre de 1993, aprobó la Convención de la Haya sobre la Abolición del Requisito de Legalización para Documentos Públicos Extranjeros de 1961; dicha autorización, se publicó en el *DOF*, el 17 de enero de 1994, e inició su vigencia en la fecha de su promulgación el día 14 de agosto de 1995. Esta convención dispone que, si el país en que se generó el documento pertenece a la convención, será suficiente la apostilla a que se refieren los artículos 3o. y 4o. de dicho tratado multilateral del que México forma parte, para su presentación en el territorio de otro Estado contratante; la apostilla 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; pero, no se aplica en los documentos expedidos por agentes diplomáticos o consulares, y los documentos administrativos que se refieran directamente a una operación mercantil o aduanera. Sobre el tema que nos ocupa, y a propósito del artículo 808, Carlos De Buen Unna comenta:

La legalización se refiere solamente a documentos provenientes de autoridades de otros países y no de particulares. 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.<sup>21</sup>

<sup>20</sup> Registro IUS 183437.

<sup>21</sup> De Buen Unna, Carlos, *op. cit.*, pp. 805-808.



En aplicación del referido artículo 808 y acorde con el criterio del comentarista mencionado, el noveno Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del primer circuito, al resolver — por unanimidad de votos, el 7 de junio de 1995, —, el amparo directo 5629/95, promovido por Luis González y otros; sostuvo la siguiente tesis aislada:

PERSONALIDAD. CARTA PODER EXPEDIDA EN EL EXTRANJERO, EXHIBIDA EN JUICIO LABORAL. NO REQUIERE LEGALIZACIÓN. La legalización ordenada por el artículo 808 de la Ley Federal del Trabajo, tiene por objeto autenticar las firmas de los funcionarios de un país extranjero, puestas en algún documento que se presente en los juicios laborales seguidos ante las autoridades mexicanas, por lo que debe entenderse exigible sólo con relación a los documentos públicos, definidos en el dispositivo 795 de la ley laboral; lo que, en el caso de documentos provenientes del extranjero, se contrae a aquellos instrumentos que, conforme a las leyes del país de su elaboración, estén encomendados o expida un funcionario de las características apuntadas en el último dispositivo citado; pero no así a los documentos reputados como privados, que para su expedición no requieren, conforme a las leyes mexicanas, de la intervención de algún funcionario investido de fe pública, porque entonces no hay firma alguna que legalizar.<sup>22</sup>

En el mismo rubro adjetivo, y por lo que respecta al material probatorio que puede ser aportado al juicio por las partes, a fin de acreditar su acción y pretensiones así como sus defensas y excepciones, en su especie instrumental, el artículo 809 de la LFT, dispone:

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.

<sup>22</sup> Tesis I.9o.T.7 K, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. II, julio de 1995, p. 260.

Carlos De Buen Unna critica el contenido del precepto citado, porque considera innecesaria una segunda traducción, si la presentada por el oferente de la prueba documental no es cuestionada, y porque se emplea incorrectamente la frase que señala:

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?<sup>23</sup>

Los documentos ofrecidos como prueba en un juicio laboral en México, redactados en un idioma distinto al nuestro, pueden haber sido elaborados tanto en el extranjero, como en nuestro propio país; pero, en ambos casos es necesario presentar la correspondiente traducción para que la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoce del asunto, pueda imponerse de su contenido, el cual debe ser corroborado por el traductor que, oficiosamente, debe designar dicha autoridad laboral; si el instrumento fue expedido por la autoridad de una nación diferente a la nuestra, además de la traducción a la que se alude, será necesaria su legalización por las autoridades diplomáticas o consulares de México, o contar con la apostilla a que se refiere la Convención de la Haya, no así cuando en su confección solo hubieran intervenido particulares, pues en tal caso, no se requiere la legalización, como vimos con anterioridad.

Si al documento que se ofrezca como prueba por alguna de las partes en el juicio, no se acompaña la correspondiente traducción, la junta del conocimiento puede tomar —en nuestra opinión—, una interpretación estricta, y en términos del artículo 780, que a la letra dice: “Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo”, desechar el medio probatorio propuesto, ya que la omisión representa el incumplimiento de una carga expresamente señalada en el citado artículo 809 de la ley laboral; sin embargo, toda vez que el mismo precepto impone a la junta la obligación de designar inmediatamente traductor oficial, para que presente y ratifique, bajo protesta de decir verdad,

<sup>23</sup> De Buen Unna, Carlos, *op. cit.*, pp. 805-808.

la traducción que haga dentro del término de cinco días, nos preguntamos, qué tan necesaria resulta la traducción que acompañe el oferente de la prueba, si finalmente, en caso de discrepancia, la versión que tomará en cuenta la autoridad laboral será —indudablemente—, la del perito nombrado por ella, por lo cual, consideramos adecuado, suprimir la carga al oferente y conservar la designación de oficio de un traductor por parte de la junta, para facilitar el desarrollo del procedimiento y evitar cargas inútiles a las partes, aunque el costo tuviera que cargarse al empleador; no así, cuando se trate de la parte trabajadora y esta lo solicite, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 824 de la LFT.

Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera comentan, respecto del contenido del artículo 780 de la LFT:

Es importante que las partes, al ofrecer sus pruebas, acompañen éstas de todos los elementos necesarios para su desahogo, pues si no lo hacen corren el peligro de que se les desechen por no estar ofrecidas conforme a lo dispuesto por este precepto.<sup>24</sup>

El riesgo señalado en su comentario por el destacado laboralista campechano, autor de la *Teoría integral del derecho del trabajo*, y su hijo, se actualizó en la resolución de fecha 23 de marzo de 1994, del Amparo directo 76/94, promovido por Rubén Niño de Ramírez, en que el tercer Tribunal Colegiado del cuarto circuito y por unanimidad de votos, interpretó como correcto el desechamiento del documento escrito en idioma distinto al nuestro, al cual no se acompañó la correspondiente traducción, en la tesis cuyo rubro y texto, a la letra dice:

DOCUMENTOS REDACTADOS EN IDIOMA EXTRANJERO. ES OBLIGACIÓN DEL OFERENTE ALLEGAR SU TRADUCCIÓN. Del artículo 809 de la Ley Federal del Trabajo se infiere que los documentos redactados en idioma extranjero deben exhibirse previamente con la traducción respectiva y posteriormente señala que la Junta de oficio nombrará al traductor

<sup>24</sup> Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo. Comentario, prontuario, jurisprudencia y bibliografía*, 87a. ed., México, Porrúa, 2006, p. 381.

oficial, el cual presentará y ratificará la traducción que haga dentro del término de cinco días, por lo que al no exhibir la traducción del documento exhibido en idioma extranjero, la Junta procede correctamente al desecharlo, ya que era necesario que el oferente acompañara la traducción respectiva del mismo, pues el precepto analizado primeramente establece la obligación del oferente de presentar el documento y la traducción y posteriormente señala que la Junta de oficio nombrará traductor oficial, de ahí que la Junta no tiene obligación de presentar un traductor y menos si no fue solicitado por el oferente.<sup>25</sup>

Se hace notar que el citado artículo 809 no dispone que, en caso de que no se acompañe la traducción respectiva del documento ofrecido como prueba y redactado en un idioma diferente al nuestro, debe rechazarse la admisión del instrumento; al respecto, opinamos que se está haciendo efectivo un apercebimiento carente de fundamento legal, por lo que, cuando se trate del trabajador, al que deba aplicarse el aforismo latino *in dubio pro operario* reconocido como un principio general por nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 18, que a la letra dice:

En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador”. La junta debe requerirlo para que presente la traducción en comento y concederle para tal efecto un término de tres días hábiles, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 735 del mismo ordenamiento laboral que establece que: “Cuando la realización o práctica de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho, no tengan fijado un término, éste será el de tres días hábiles.

Sin embargo, el estricto criterio sostenido por el tercer Tribunal Colegiado del cuarto circuito, al resolver el amparo directo 76/94, promovido por Rubén Niño de Ramírez, fue también aplicado posteriormente por el Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del tercer

<sup>25</sup> Tesis IV.3o.166 L, *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, t. XV-II, febrero de 1995, p. 316.

circuito, en la ejecutoria emitida por unanimidad de votos el 31 de enero de 1996, correspondiente al diverso amparo directo 499/95, iniciado por Carlos Valle Gil, en la tesis de rubro y texto dicen:

PRUEBA DOCUMENTAL, REDACTADA EN IDIOMA EXTRANJERO, DESECHAMIENTO CORRECTO DE LA, SI AL OFRECERSE NO SE ACOMPAÑA SU TRADUCCIÓN. Si al proponerse una prueba documental redactada en idioma extranjero, se omite acompañar la traducción, que señala el artículo 809 de la Ley Federal del Trabajo, el desechamiento de esa prueba es correcto porque al no cumplir el oferente con aquel requisito, existe impedimento para su desahogo.<sup>26</sup>

En un interesante ejercicio analógico, el décimo tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del primer circuito, al resolver el 10 de julio de 2003 y por unanimidad de votos, el amparo directo 13313/2003, sostuvo una interpretación favorable al oferente de una prueba confesional que debía recibirse fuera del territorio de nuestro país, pues consideró que —en tal caso—, la junta competente debe ordenar oficiosamente la traducción de los documentos necesarios que se requieran, como se aprecia en la siguiente tesis:

PRUEBA CONFESIONAL. PARA SU DESAHOGO EN EL EXTRANJERO LA JUNTA DEBE ORDENAR DE OFICIO LA TRADUCCIÓN DE LOS DOCUMENTOS, SI ASÍ SE REQUIERE. Si bien la Ley Federal del Trabajo no fija las reglas conforme a las cuales se deben desahogar en el extranjero las pruebas ofrecidas por las partes, también lo es que cuando esto resulte necesario, ante la ausencia de disposición expresa, al tenor de lo dispuesto por el artículo 17 de esa ley, se debe estar a las disposiciones que regulen casos semejantes, las que por su naturaleza se ubican dentro de las reglas generales que rigen en materia de prueba y, en especial, los artículos 782, 809 y 883 de la ley laboral. Ahora, si la prueba cuyo desahogo se pretende realizar fuera del territorio de la República mexicana es la confesional, su oferente deberá satisfacer los requisitos que el artículo 791 de la ley laboral fija para el desahogo de esa probanza fuera del lugar donde se

<sup>26</sup> Tesis III.T.11 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. III, febrero de 1996, p. 468.

encuentre la Junta en la que el juicio se encuentra radicado, esto es, deberá presentar el pliego de posiciones relativo, el que por equiparación se asimila a un documento, que deberá ser enviado a la autoridad exhortada, y si es en el extranjero a través de despacho internacional. Asimismo, en preparación de la prueba, la Junta deberá expedir copia certificada de las constancias de autos, incluso del pliego de posiciones que deberán ser remitidas a la autoridad que corresponda a fin de que por vía diplomática se gestione la diligencia en que se ha de recibir la confesional y, por ser esto en el extranjero, si es necesario la documentación relativa deberá ser traducida al idioma del lugar correspondiente, por lo que corresponderá a la Junta designar traductor, pues la ley no impone a las partes esa carga, pero sobre todo, por existir disposición en la ley de la materia en el sentido de que cuando ante las Juntas se presenten documentos en idioma extranjero debe acompañarse su traducción y la Junta de oficio designará traductor oficial, lo que incide en la garantía de seguridad jurídica de las partes; de ahí que haciendo una interpretación analógica y extensiva de los artículos aludidos, si para lograr el desahogo de una prueba en el extranjero deben ser remitidos documentos redactados en idioma español, por similitud, la Junta deberá designar perito a fin de que se realice la traducción al idioma que corresponda, porque en ese caso la seguridad jurídica (procesal) de las partes queda protegida.<sup>27</sup>

El ofrecimiento de trabajo, por parte del empleador, para que el trabajador se reincorpore a sus labores y concluya el conflicto laboral correspondiente, es una institución procesal surgida de la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales de amparo en nuestro país, cuyas características deben ser analizadas en cada caso para determinar si la oferta patronal respeta las condiciones fundamentales de la relación de trabajo como son, entre otras, el tipo y la duración de la jornada, la categoría o servicios que deben prestarse; y la forma y el monto del salario, pues de ello depende su calificación de buena o mala fe, a fin de que pueda operar la inversión de la carga de la prueba hacia el trabajador, y cuando este sea de

<sup>27</sup> Tesis I.13o.T.39 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVIII, agosto de 2003, p. 1804.

nacionalidad extranjera, el ofrecimiento debe incluir la solicitud de admisión prevista en la Ley General de Población y su reglamento, la cual se considera un elemento primordial de la relación de trabajo en este caso, y si no forma parte de dicha oferta, no revertirá la carga de la prueba pues será considerada de mala fe, como lo sostuvo el tercer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del primer circuito, al resolver el 10 de febrero de 2011 y por unanimidad de votos, el Amparo directo 1154/2010, promovido por Diego Gastón Alejandro Yassin y/o Diego Gastón Alejandro Yassin Cepeda, de acuerdo con la tesis siguiente:

OFRECIMIENTO DE TRABAJO TRATÁNDOSE DE TRABAJADORES EXTRANJEROS. ES DE MALA FE CUANDO NO SE REALICE CON LA SOLICITUD DE ADMISIÓN A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 162, FRACCIONES IV Y V, DEL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE POBLACIÓN, NI SE REALICE SU ENTREGA, TODA VEZ QUE ES UNA CONDICIÓN FUNDAMENTAL DE LA RELACIÓN LABORAL, SIN LA CUAL EL TRABAJADOR NO PUEDE LEGALMENTE PRESTAR SUS SERVICIOS. Nuestro Máximo Tribunal ha establecido que para calificar el ofrecimiento de trabajo, formulado por el patrón al contestar la demanda, con el propósito de que el trabajador regrese a laborar en las mismas condiciones en que prestaba el servicio, habrán de tenerse en cuenta los siguientes elementos: 1. Las condiciones fundamentales de la relación laboral, como el puesto, salario, jornada u horario; 2. Si éstas afectan o no los derechos del trabajador, establecidos en la Constitución Federal, la Ley Federal del Trabajo, o el contrato individual o colectivo de trabajo; y 3. Los antecedentes del caso o conducta asumida por el patrón. Ahora bien, tratándose de trabajadores extranjeros, también se tomarán en cuenta los artículos 41, 42, fracción III, 43 y 61 de la Ley General de Población, así como el numeral 162, fracciones IV y V de su reglamento, que disponen que los extranjeros y extranjeras serán admitidos para ejercer una actividad remunerada o lucrativa, siempre que la solicitud de admisión se formule por la empresa, institución o persona que pretenda utilizar sus servicios, la que será responsable solidariamente con el extranjero o extranjera por el monto de las sanciones a que se haga acreedor y, en su caso, costeará los gastos de su repatriación. Consecuentemente, cuando en un juicio laboral el actor sea extranjero, y el ofrecimiento de trabajo no se realice con la solicitud de admisión a que se refieren las citadas fracciones IV

y V del artículo 162, ni se realice su entrega, dicha oferta es de mala fe, porque, al igual que el puesto, salario, jornada u horario, es una condición fundamental de la relación laboral, sin la cual el trabajador no puede legalmente prestar sus servicios, máxime si el patrón se comprometió a entregarla al momento de reinstalarlo.<sup>28</sup>

## V. INTERVENCIÓN DE EXTRANJEROS EN ACTOS PROCESALES MEXICANOS

La participación de personas de distinta nacionalidad a la mexicana en actuaciones correspondientes a juicios de naturaleza laboral, seguidos antes los tribunales, federal o local, del trabajo, cuando son ajenos al procedimiento, y sólo intervengan con carácter de testigos, no requiere la comprobación de la legal estancia del deponente, como lo interpretó el primer Tribunal Colegiado del décimo quinto circuito, al resolver el 7 de noviembre de 2002 y por unanimidad de votos, el amparo directo 695/2002, promovido por Pactel, S. A. de C. V. y otros, en los términos de la siguiente tesis aislada:

TESTIGOS EXTRANJEROS. NO ES NECESARIO QUE ACREDITEN SU LEGAL ESTANCIA EN EL PAÍS A FIN DE QUE SEA DESAHOGADA LA PRUEBA (ARTÍCULO 783 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO). De conformidad con el artículo 783 de la Ley Federal del Trabajo, quienes siendo ajenos al juicio tengan conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, están obligados a declarar sobre los primeros o a aportar los segundos, cuando sean requeridos por las Juntas, sin hacer distinción si son nacionales o extranjeros; en estas condiciones, cuando la Junta, con fundamento en los artículos 67 y 68 de la Ley General de Población, deja de desahogar una prueba testimonial ofrecida por alguna de las partes, por el hecho de que el testigo haya manifestado ser extranjero, comete una violación procesal conforme a lo previsto en la fracción III del artículo 159 de la Ley de Amparo, que textualmente establece: “En los juicios seguidos ante tribunales civiles, administrativos o del tra-

<sup>28</sup> Tesis I.3o.T.241 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXXIII, junio de 2011, p. 1548.



bajo, se considerarán violadas las leyes del procedimiento y que se afectan las defensas del quejoso: ... III. Cuando no se le reciban las pruebas que legalmente haya ofrecido, o cuando no se reciban conforme a la ley.”, pues cabe hacer mención que los preceptos legales de la Ley General de Población mencionados, no son aplicables al caso, ya que se refieren a personas que tramiten directamente algún asunto o celebren algún acto, mas no cuando se trate sólo de un testimonio; por lo que en estas circunstancias debe otorgarse la protección constitucional a fin de que se reponga el procedimiento.<sup>29</sup>

Es importante destacar, que la tesis anterior interpreta el artículo 783 de la LFT, cuyo texto fue reformado a partir del 1o. de diciembre del 2012, conforme al decreto publicado en el *DOF* del 30 de noviembre del mismo año y, esencialmente, suprime el supuesto relacionado con el “conocimiento de hechos” de toda autoridad o persona ajena al juicio, que pudieran contribuir al esclarecimiento de la verdad, quienes estaban obligadas a aportarlos, cuando fueran requeridas por la junta de conciliación o de conciliación y arbitraje, y en la actualidad, la hipótesis legal se reduce sólo a “documentos en su poder”, y ya no al conocimiento de hechos; y, también se elimina la referencia a las juntas de conciliación (las cuales desaparecen con motivo de la reforma de 2012), como se puede apreciar en el cuadro comparativo siguiente:

<sup>29</sup> Tesis XV.1o.15 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XVII, enero de 2003, p. 1882. 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. Con motivo de la expedición de la Ley de Migración”, se derogaron los artículos 7o. al 75, de la Ley General de Población, conforme al decreto publicado en el *DOF*, el 25 de mayo de 2011.

TEXTO ANTERIOR	TEXTO VIGENTE
Artículo 783. Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga conocimiento de hechos o documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad, está obligada a aportarlos, cuando sea requerida por la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje.	Artículo 783. Toda autoridad o persona ajena al juicio que tenga documentos en su poder que puedan contribuir al esclarecimiento de la verdad deberá aportarlos, a más tardar en la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas o, hasta antes del cierre de la instrucción, cuando le sean requeridos por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo tanto, aún y cuando en la actualidad ya no aplica la anterior regla general que establecía la obligación legal para que toda persona ajena al juicio, y que tuviera conocimiento de los hechos, materia del conflicto laboral correspondiente, los aportara a la junta competente, debe recordarse que el artículo 813, fracción II, de la LFT en vigor, faculta a cualquiera de las partes en el juicio, a ofrecer como testigos a personas, respecto de las cuales exista impedimento del oferente para presentarlas directamente, en cuyo caso debe solicitarse a la junta que las cite, señalando la causa o motivo justificados que le impidan presentarlas directamente; incluso el diverso a 814 de la misma ley, dispone que —en caso de que exista el impedimento citado—, la junta 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, y en caso de no asistir, no obstante haber sido citado legalmente, en términos del artículo 819 del ordenamiento laboral, se le hará efectivo el apercibimiento decretado; y la junta deberá dictar las medidas necesarias para que el testigo comparezca a rendir su declaración, el día y hora señalados.

En las condiciones legales referidas en el párrafo anterior, consideramos que, a pesar de la reforma del artículo 783, en los términos que han quedado señalados, al estar facultadas las partes para ofrecer a testigos que no puedan presentar directamente y, por mayoría de razón, cuando el oferente los presente, sí aplicaría el criterio sostenido por el primer Tribunal Colegiado del décimo quinto circuito, al resolver el amparo directo 695/2002 al que se

alude en párrafos anteriores, consistente en que no es necesario que los testigos extranjeros acrediten su legal estancia en el país, a fin de que sea desahogada la prueba respectiva.

Sin embargo, cuando el extranjero se ostente como trabajador, si el conflicto que plantea no se relaciona con algún accidente o enfermedad de trabajo, la junta ante la que se presente la demanda correspondiente, debe requerirlo para que —dentro del plazo de tres días, al que se refiere el artículo 873, párrafo segundo de la LFT—, acredite su legal estancia en nuestro país, como lo consideró el segundo Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del cuarto circuito, al dictar sentencia en el amparo directo 194/2003, promovido por Halliburton de México, S. A. de C. V., el 25 de septiembre de 2003, por mayoría de votos, en la tesis:

TRABAJADORES EXTRANJEROS. CUANDO DEMANDAN ACCIONES LABORALES DESVINCULADAS DE RIESGOS DE TRABAJO, LA AUTORIDAD LABORAL, PREVIAMENTE A DAR TRÁMITE A LA DEMANDA, DEBE PREVENIR AL ACCIONANTE PARA QUE EN EL TÉRMINO DE TRES DÍAS COMPROBE SU LEGAL ESTANCIA EN EL PAÍS. El artículo 67 de la Ley General de Población dispone que las autoridades de la República, sean federales, locales o municipales, así como los notarios públicos, los que sustituyan a éstos o hagan sus veces y los corredores de comercio, están obligados a exigir a los extranjeros que tramiten ante ellos asuntos de su competencia, que previamente les comprueben su legal estancia en el país. Luego, si un trabajador extranjero incoa acciones laborales desvinculadas del riesgo de trabajo —que es el caso de excepción a la aplicación de la regla general—, en términos del Convenio relativo a la Igualdad de trato a los Trabajadores Extranjeros y Nacionales en Materia de Reparación de los Accidentes del Trabajo, tales como indemnización constitucional por despido injustificado, salarios caídos, séptimos días, días festivos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, etcétera; la autoridad del trabajo, previamente a dar trámite a la demanda planteada, está obligada a prevenir al accionante del juicio ordinario laboral para que le compruebe su legal estancia en el país, concediéndole para ello un plazo de tres días acorde con el artículo 873, último párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.<sup>30</sup>

<sup>30</sup> Tesis IV.2o.T.77 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XIX, febrero de 2004, p. 1162.

Es importante observar que, en la resolución anterior, se consideró, que la omisión de acreditar la legal estancia por parte del trabajador extranjero, constituye una irregularidad en el escrito de demanda; sin embargo, este criterio fue superado en la contradicción de tesis 96/2007-SS, entre las sustentadas por los tribunales colegiados segundo del tercer circuito y segundo del cuarto circuito, ambos en materia de trabajo, la cual fue resuelta el 14 de noviembre de 2007 por cinco votos, de donde se derivó la tesis de jurisprudencia 230/2007, aprobada por la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sesión privada del 21 de noviembre de 2007, en los siguientes términos:

TRABAJADORES EXTRANJEROS. LA OBLIGACIÓN DE LAS AUTORIDADES FEDERALES O LOCALES PREVISTA EN EL ARTÍCULO 67 DE LA LEY GENERAL DE POBLACIÓN DE REQUERIRLOS PARA QUE ACREDITEN SU LEGAL ESTANCIA EN EL PAÍS, NO ES EXIGIBLE A LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. El Tribunal en Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la tesis P. IX/2007, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXV, abril de 2007, página 6, sostuvo que los tratados internacionales se ubican jerárquicamente por encima de las leyes generales, federales y locales. En este tenor debe considerarse que la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1990, suscrita por el Estado Mexicano el 22 de mayo de 1991, aprobada por la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión el 14 de diciembre de 1998 (según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de febrero de 1999), ratificada por el Presidente de la República el 13 de febrero de 1999, y promulgada el 15 de marzo de 1999 (según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de agosto de 1999), se encuentra por encima del artículo 67 de la Ley General de Población, por lo que debe estarse a lo estatuido en ella, a saber: a) los trabajadores extranjeros, con situación migratoria regular o irregular, tienen los mismos derechos que los nacionales del Estado de que se trate ante los tribunales y las cortes de justicia, incluyendo lo tocante a la conclusión de la relación del empleo, conforme a la legislación y práctica nacionales; b) el Estado adoptará todas las medidas adecuadas para que no se les prive

de este derecho por irregularidades en su permanencia o empleo; y, c) los empleadores no quedarán exentos de obligaciones jurídicas o contractuales, ni se limitarán por cualquiera de esas irregularidades. Por consiguiente, la obligación que el artículo 67 de la Ley General de Población impone a las autoridades federales o locales para que exijan a los extranjeros que acudan ante ellas a realizar algún trámite de su competencia para que previamente acrediten su legal estancia en el país, no es extensiva a las autoridades ante quienes deban tramitarse los juicios laborales que promuevan extranjeros con motivo de alguna acción derivada de un despido injustificado, ya que éstos gozan de iguales derechos que los nacionales ante los órganos jurisdiccionales, incluyendo lo relativo a la conclusión de la relación de trabajo, la cual deberá dirimirse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje como si se tratara de nacionales.<sup>31</sup>

Por lo tanto, las juntas de conciliación y arbitraje no deben requerir a los trabajadores extranjeros para que acrediten su legal estancia en nuestro país, en aplicación de la tesis jurisprudencial citada, que se basa en una interpretación *pro persona*, conforme a los derechos humanos reconocidos en nuestra carta magna y en los tratados internacionales, en los cuales, el Estado mexicano es parte.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- BUEN LOZANO, Néstor De y BUEN UNNA, Claudia De, *Compilación de normas laborales comentada, Ley Federal del Trabajo, disposiciones constitucionales*, México, Porrúa, 2002, t. II.
- BUEN UNNA, Carlos De, *Ley Federal del Trabajo (análisis y comentarios)*, 6a. ed., México, Themis, 2000.
- CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *110a. Reunión, 2011, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución, tercer punto del orden del día: informes y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones, informe III (parte*

<sup>31</sup> Tesis 2a./J. 230/2007, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, t. XXVI, diciembre de 2007, p. 221.

- IA), informe general y observaciones referidas a ciertos países*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2011.
- CUEVA, MARIO De La, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 3a. ed., México, Porrúa, 1975.
- GONZÁLEZ Y GONZÁLEZ, Luis, “La unión hace la huelga (1867–1876)”, en *El Trimestre Económico*, México, Fondo de Cultura Económica, vol. XXIV, núm. 1, enero–marzo de 1957.
- PEREZNIETO CASTRO, Leonel, *Derecho internacional privado*, 2a. ed., México, Harla, 1981.
- PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, *Instrumentos Internacionales y su correlación con las tesis emitidas por el Poder Judicial de la Federación*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2005.
- , *Legislación Laboral y de Seguridad Social y su interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2005.
- REMOLINA ROQUEÑÍ, Felipe (edit.), *Huelga de Cananea, 1906*, México, Comisión Nacional Editorial-Comité Ejecutivo Nacional del Partido Revolucionario Institucional, 1976.
- ROUAIX, Pastor, *Génesis de los artículos 27 y 123 de la Constitución Política de 1917*, 2a. ed., México, Biblioteca del Instituto de Estudios Históricos de la Revolución Mexicana, 1959.
- TRUEBA URBINA, Alberto y Trueba Barrera, Jorge, *Ley Federal del Trabajo. Comentario, prontuario, jurisprudencia y bibliografía*, 87a. ed., México, Porrúa, 2006.