

AMPARO EN REVISIÓN 487/2013.
QUEJOSO Y RECURRENTE: ***.**

MINISTRO PONENTE: LUIS MARÍA AGUILAR MORALES.
SECRETARIA: ÚRSULA HERNÁNDEZ MAQUÍVAR.

México, Distrito Federal. Acuerdo de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al **veintitrés de abril de dos mil catorce**.

VISTOS; y
RESULTANDO:

PRIMERO. Por escrito recibido el veintiocho de diciembre de dos mil doce en la Oficina de Correspondencia Común de los Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, el *********, por conducto de su Secretario General, *********, y su Secretario del Trabajo, *********, demandó el amparo y protección de la Justicia Federal, contra las autoridades y por los actos que a continuación se indican:

Autoridades responsables: Congreso de la Unión (Cámaras de Diputados y de Senadores); Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos; Secretario de Gobernación y Director del Diario Oficial de la Federación.

Actos reclamados: De manera específica, se señalan como tales los artículos 2, 3, 3 Bis, 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 25, fracciones II y IV, 28, 28-A, 28-B, 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E, 47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último, 48, párrafos primero,

segundo, tercero y cuarto, 50, fracción III, 56 Bis, párrafo primero, 83, 101, 153-D, fracción III, 153-E, 153-I, 153-U, 153-V, 154, 159, 173, 174, 175 Bis, 176, 279 Bis, 279 Ter, 280, 311, 333, 336, 343-A, 343-B, 343-C, 343-D, 343-E, 371, fracción IX, 527, 692, fracción II, 1004-B y 1004-C, así como Transitorios, de la Ley Federal del Trabajo, conforme al decreto de reformas publicado en el Diario Oficial de la Federación del treinta de noviembre de dos mil doce.

SEGUNDO. El quejoso estimó violados en su perjuicio los derechos humanos laborales y garantías sociales contenidos en los artículos 1o., 4o., 5o., 9o., 14, párrafos primero y segundo, 16, párrafo primero, 17, párrafos segundo, cuarto y quinto, 25, 26, apartado A, 123, párrafos primero y segundo, apartado A, fracciones III, VI, X, XVI, XXI, XXII, XXVI y XXVII, y apartado B, así como 133 y demás relativos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en diversos tratados internacionales adoptados por el Estado Mexicano. Asimismo, señaló los antecedentes del caso y expresó los conceptos de violación que estimó pertinentes.

TERCERO. Por razón de turno, tocó conocer de la demanda al Juzgado Cuarto de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, en el que la Secretaria encargada del despacho, por auto de treinta y uno de diciembre de dos mil doce, ordenó formar y registrar el asunto con el número *****, y mandó requerir a los promoventes para que precisaran si el ***** es el único quejoso, o bien, si también lo son los trabajadores que lo integran, en cuyo caso debían indicar el nombre de cada uno de ellos, así como el documento con el que acreditaran la personalidad con la que se ostentan como sus representantes, exhibiendo en número suficiente las copias respectivas, apercibidos de que de no desahogar el requerimiento, se

daría trámite a la demanda únicamente por lo que respecta al sindicato mencionado (*fojas 199 a 203 del juicio de amparo*).

Mediante escrito recibido el ocho de enero de dos mil trece en la Oficina de Correspondencia Común de los Juzgados de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, la parte promovente precisó que el único quejoso era el Sindicato. Así, por auto de diez de enero de dos mil trece, el Juez Federal tuvo por desahogado el requerimiento referido y, en términos del escrito respectivo, tuvo como único quejoso al sindicato aludido, por hechas las manifestaciones contenidas en el ocurso señalado y por exhibidas las copias solicitadas (*fojas 206, 207, 240 y 241 del juicio de amparo*).

En el propio proveído de diez de enero de dos mil trece, el titular del Juzgado aludido admitió la demanda requiriendo a las autoridades responsables su informe justificado; dando la intervención correspondiente al Agente del Ministerio Público de la Federación de la adscripción; y, señalando día y hora para la celebración de la audiencia constitucional (*fojas 240 y 241 del juicio de amparo*).

CUARTO. Por proveído de veinticinco de enero de dos mil trece, en cumplimiento al Acuerdo CCNO/1/2013, de la Comisión de Creación de Nuevos Órganos del Consejo de la Judicatura Federal, el Juez Cuarto de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal se declaró legalmente incompetente para conocer del asunto, por lo que ordenó su remisión al Juzgado de Distrito del Centro Auxiliar de la Primera Región, con residencia en el Distrito Federal, que correspondiera por razón de turno (*fojas 281 y 282 del juicio de amparo*).

Por acuerdo de doce de febrero de dos mil trece y, en términos de los artículos 103, fracción I y 107, fracciones I y VII, de la Constitución Federal, del oficio STCCNO/199/2013, de diecisiete de enero de dos mil trece, signado por el Secretario Técnico de la Comisión de Creación de Nuevos Órganos del Consejo de la Judicatura Federal y del Acuerdo CCNO/1/2013, de diez de enero del mismo año, dictado por la referida Comisión, el Juez Primero de Distrito del Centro Auxiliar de la Primera Región, con residencia en el Distrito Federal, al que fue remitido el asunto, se avocó a su conocimiento y trámite, quedando registrado con el número *********, y reconoció validez de lo actuado ante el Juez Cuarto de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal (*fojas 291 y 292 del juicio de amparo*).

QUINTO. Concluidos los trámites de ley, el diecisiete de mayo de dos mil trece, el mencionado Juez de Distrito Auxiliar celebró la audiencia constitucional, en la que dictó sentencia, firmada el veintiséis de julio del mismo año, al tenor de los puntos resolutive siguientes (*fojas 409 a 443 del juicio de amparo*):

PRIMERO. *Se sobresee en el juicio de amparo promovido por el ***** , respecto de la reforma de treinta de noviembre de dos mil doce, a los artículos 2, 3, tercer párrafo, 3 BIS, 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 22 BIS, 25, 28, 28-A, 28-B, 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E, 47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo último (sic), 48, segundo párrafo, 50, fracción III, 83, segundo párrafo, 153-B, 153-C, 173, 174, 175 BIS, 176, 279, 279 BIS, 279 TER, 280, 311, 333, 336, 343-A, 343-B, 343-C, 343-D, 343-E, 527, fracción I, puntos 20, 21 y 22, fracción II, punto 2, 692, 873, 875, 878, 1004-B y 1004-C, tercer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.*

SEGUNDO. *La justicia de la Unión no ampara ni protege al ***** , en relación con la reforma de treinta de noviembre de dos mil doce, a los artículos 56 bis, 101, párrafo segundo, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U, 153-V, primer párrafo, 154, 159 y 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo.*

SEXTO. Inconforme con la resolución anterior, el autorizado de la parte quejosa interpuso recurso de revisión ante el Juzgado Primero de Distrito del Centro Auxiliar de la Primera Región, con residencia en el Distrito Federal, el que mediante proveído de dieciséis de agosto de dos mil trece, ordenó remitirlo al Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en turno, por conducto de su Oficina de Correspondencia Común (*foja 552 del juicio de amparo*). Del recurso tocó conocer al Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el que por auto de su titular, de veintiocho de agosto de dos mil trece, lo registró con el número ***** y, reservándose su derecho de acordar sobre su admisión, lo remitió a esta Suprema Corte de Justicia de la Nación para que ésta determinara si ejercía su facultad de atracción (*fojas 87 y 88 del amparo en revisión ******).

SÉPTIMO. Recibidos los autos en este Alto Tribunal, su Presidente, mediante acuerdo de diecisiete de septiembre de dos mil trece, ordenó formar y registrar el asunto con el número **487/2013**; y en atención a que en sesión privada, de once de septiembre del año referido, la Segunda Sala de esta Suprema Corte determinó admitir y reasumir la competencia originaria del Alto Tribunal para conocer del recurso aludido; otorgó la intervención correspondiente al Procurador General de la República; y, ordenó turnar el asunto al Ministro Luis María Aguilar Morales, integrante de dicha Sala, con la indicación de

que su Presidente dictara el acuerdo de radicación respectivo (*fojas 88 a 90 del toca de revisión*).

OCTAVO. Mediante proveído de veinticinco de septiembre de dos mil trece, el Presidente de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determinó que dicho órgano colegiado se avocara al conocimiento del asunto y ordenó remitir los autos a la Ponencia del Ministro Luis María Aguilar Morales, para lo que en derecho procediera (*foja 111 del toca de revisión*).

NOVENO. El Agente del Ministerio Público de la Federación adscrito formuló el pedimento número 17/2013, en el sentido de confirmar la sentencia recurrida (*fojas 112 a 133 del toca de revisión*).

C O N S I D E R A N D O :

PRIMERO. Competencia. Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para conocer del presente recurso de revisión, toda vez que se interpuso contra una sentencia dictada por un Juez de Distrito en un juicio de amparo indirecto en el que se reclamaron diversos preceptos de la Ley Federal del Trabajo, reformada mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del treinta de noviembre de dos mil doce, tema en el cual subsiste el problema de constitucionalidad y se relaciona con la materia de trabajo cuya especialidad corresponde a esta Sala, la cual, en sesión privada de once de septiembre de dos mil trece, determinó reasumir la competencia originaria de esta Corte Constitucional para

conocer del recurso de revisión interpuesto, sin que sea necesaria la intervención del Tribunal Pleno.¹

No pasa inadvertido que el dos de abril de dos mil trece se publicó en el Diario Oficial de la Federación la Ley de Amparo Reglamentaria de los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual entró en vigor al día siguiente; sin embargo, en atención a lo previsto en el artículo Tercero Transitorio de dicha ley, el presente asunto se resolverá aplicando la Ley de Amparo abrogada, porque el juicio de amparo del que deriva este recurso se inició bajo la vigencia de este último ordenamiento.

SEGUNDO. Oportunidad. La sentencia recurrida se notificó por medio de lista a la parte quejosa el treinta y uno de julio de dos mil trece (*fojas 460 y 461 del juicio de amparo*), la que de conformidad con lo dispuesto por el artículo 34, fracción II, de la Ley de Amparo abrogada, surtió efectos el uno de agosto siguiente. Por tanto, el plazo de diez días hábiles, previsto en el artículo 86 de la Ley de Amparo abrogada para interponer el recurso de revisión, transcurrió del dos al quince de agosto de dos mil trece, descontándose de dicho cómputo los días tres, cuatro, diez y once de agosto, por ser inhábiles en términos de los artículos 23 de la Ley de Amparo abrogada y 163 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; por tanto, si el recurso se recibió en la Oficina de Correspondencia Común de los Juzgados de Distrito del Centro Auxiliar de la Primera Región, con

¹ Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 107, fracción VIII, inciso a) y párrafo segundo, de la Constitución Federal; 84, fracción I, inciso a), y fracción III, de la Ley de Amparo; 10, fracción II, incisos a) y b), y 11, fracción V, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en relación con los puntos Primero y Tercero del Acuerdo General 5/2013.

residencia en el Distrito Federal, el catorce de agosto de dos mil trece, se hizo oportunamente *(foja 3 del toca de revisión)*.

TERCERO. Legitimación. El recurso de revisión se encuentra interpuesto por parte legítima, pues el escrito de expresión de agravios fue firmado por *********, a quien le fue reconocida personalidad por el Juzgado Cuarto de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, mediante acuerdo de treinta y uno de diciembre de dos mil doce *(fojas 199 a 203 del juicio de amparo)*.

CUARTO. Sentencia recurrida. Previo al estudio del asunto y para su mejor conocimiento, a continuación se sintetizan las consideraciones de la sentencia dictada por el Juez de Distrito Auxiliar que resolvió en primera instancia:

En el **considerando primero**, justificó su competencia.

En el **considerando segundo** fijó, en principio, los actos reclamados, definiendo como tales la discusión, aprobación, promulgación, refrendo y publicación del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación el treinta de noviembre de dos mil doce, en particular, los artículos 2, 3, párrafo tercero, 3 Bis, 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 22 Bis, 25, fracciones II y IV, 28, 28-A, 28-B, 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D 39-E, 47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último, 48, párrafos primero, segundo, tercero y cuarto, 50, fracción III, 56 Bis, párrafo primero, 83, 101, 153-B, 153-C, 153-D, fracción III, 153-E, 153-I, 153-U, 153-V, párrafo primero, 154, párrafo primero, 159, 173, 174, 175 Bis, 176, 279, 279 Bis, 279 Ter, 280, 311, 333, 336, 343-A, 343-B, 343-C, 343-D, 343-E, 371, fracciones IX y XIII, 527, 692, fracción II, 873, 875, 878, 1004-B y 1004-C, de dicha ley.

Cabe señalar que en relación con la propia fijación de actos reclamados, en el **considerando sexto** estableció que, atendiendo a los conceptos de violación, aun cuando al principio se mencionaban tanto las fracciones IX y XIII del artículo 371 de

la Ley Federal del Trabajo, lo cierto era que la razón de inconstitucionalidad que alegaba el sindicato quejoso radicaba en que en la fracción IX se prevé que la elección de la directiva es mediante votación indirecta y, en este sentido, afirmaba que el voto debía ser directo porque incide en un derecho que no es transferible; por lo que, conforme a tal causa de pedir, resultaba palmario que sólo reclamaba la citada porción normativa, mas no la fracción XIII.

En el **considerando tercero**, estableció la certeza de los actos reclamados.

En el **considerando cuarto**, determinó que la demanda fue promovida por el sindicato quejoso, por sí, y en representación de quienes son sus afiliados al tenor del artículo 91 de sus Estatutos.

En el **considerando quinto** analizó las cuestiones de procedencia y, al efecto, consideró que era *parcialmente correcta* la causa de improcedencia invocada por el Presidente de la República y la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, al rendir sus respectivos informes justificados, en torno a que el sindicato quejoso carecía de interés jurídico, o bien legítimo, para instar el juicio.

Así, sobreseyó en el juicio respecto de los artículos 2, 3, párrafo tercero, 3 Bis, 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 22 Bis, 25, 28, 28-A, 28-B, 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E, 47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último, 48, párrafo segundo, 50, fracción III, 83, párrafo segundo, 153-B, 153-C, 173, 174, 175 Bis, 176, 279, 279 Bis, 279 Ter, 280, 311, 333, 336, 343-A, 343-B, 343-C, 343-D, 343-E, 527, fracción I, puntos 20, 21 y 22, fracción II, punto 2, 692, 873, 875, 878, 1004-B y 1004-C, párrafo tercero, de la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior, porque consideró que en cuanto a los artículos 2, 3 Bis y 153-C de la citada Ley se actualizaba la causa de improcedencia contenida en el artículo 73, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, en relación con el diverso artículo 107, fracción II, párrafo primero, constitucional; y, por lo que toca al resto de los preceptos, la fracción V del artículo 73 de la Ley de Amparo.

Desestimó la causa de improcedencia prevista en el artículo 73, fracción XVIII, en relación con el numeral 116, fracción V, ambos de la Ley de Amparo, invocada por el Presidente de la República y por la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión.

En el **considerando sexto** emprendió el estudio de fondo en torno a los distintos preceptos reclamados de la Ley Federal del

Trabajo respecto de los cuales no se sobreseyó y, al efecto, determinó que:

- El artículo 371, fracción IX, al prever que en los estatutos de los sindicatos se deberá contener el procedimiento para la elección de la directiva y el número de miembros, tan sólo se incluye la modalidad de votación indirecta y secreta, y se conservó la de votación directa y secreta, de manera que la primera no se establece como un mecanismo obligatorio y queda abierta la posibilidad de elegir la segunda.
- El artículo 101 no dejó sin efectos la disposición que obligaba a pagar el salario en efectivo; y si bien la reforma adicionó un párrafo segundo al precepto en cita, lo cierto es que el primer párrafo conservó la expresión de que el salario deberá pagarse en moneda de curso legal y adicionó la posibilidad de que el pago se haga en forma electrónica, siempre y cuando el trabajador así lo autorice; además, la parte final de dicho párrafo prevé que los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón, lo que no redundará en una merma económica al salario.
- Los artículos 153-D, 153-E, 153-I, 153-U, 153-V, párrafo primero, forman parte del Capítulo III Bis (cuya norma nuclear es el artículo 153-A), que norma lo relativo a la productividad, formación y capacitación de los trabajadores, marco que instituye derechos para la parte trabajadora y tiene como objetivo total permitirle elevar su nivel de vida, competencia laboral y productividad, de tal suerte que los preceptos de referencia redundan con diversos efectos benéficos para la parte obrera, destacando la concurrencia de los patrones, trabajadores, sindicatos, gobierno y academia para el establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad.

En tanto los artículos 154 y 159 que forman parte del Capítulo IV, relativo a los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso, implican la obligación de los patrones de preferir, en igualdad de circunstancias y entre otros casos a los trabajadores sindicalizados de quienes no lo sean y el derecho de ocupar vacantes definitivas o provisionales mayores a treinta días, para los trabajadores que tengan la categoría o rango inmediato inferior, los que

cuenten con mayor capacitación, antigüedad, aptitud y productividad.

Todo lo cual, redundando en beneficios para los trabajadores al incorporar a su esfera jurídica una verdadera expectativa de elevar su nivel de vida partiendo de la base de la capacitación y desempeño laboral, con lo que se descartan contrataciones y ascensos arbitrarios.

- El artículo 56 Bis no permite que se obligue a los trabajadores a realizar funciones para las que no fueron expresamente contratados sin la percepción del salario correspondiente; ello es así, porque el legislador condicionó la realización de labores o tareas conexas o complementarias a la principal, al requisito consistente en que dichas actividades deben estar relacionadas en forma permanente y directa con las labores pactadas en los contratos de trabajo o aquellas que habitualmente desarrolle el trabajador, por lo que no se está frente a una norma de carácter permisivo que faculte al patrón a disponer de manera arbitraria de la fuerza laboral, además de que el mismo precepto prevé la posibilidad de que los trabajadores puedan recibir la compensación salarial correspondiente.

Con base en las razones expuestas en el considerando sexto, el Juez Federal estimó que los artículos 56 Bis, 101, párrafo segundo, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U, 153-V, párrafo primero, 154, 159 y 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, no resultan inconstitucionales y, por ende, **negó el amparo solicitado**.

QUINTO. Cuestión previa. En relación con la fijación de actos reclamados, *queda firme* la determinación del Juez de Distrito inserta en el considerando sexto, en el sentido de que, atendiendo a los conceptos de violación de la parte quejosa, aun cuando al principio mencionó tanto las fracciones IX y XIII del artículo 371 de la Ley Federal del Trabajo, lo cierto era que la razón de inconstitucionalidad que alegaba el sindicato quejoso radicaba en que en la fracción IX se prevé que la elección de la directiva es mediante votación indirecta y,

en este sentido, afirmaba que el voto debía ser directo porque incide en un derecho que no es transferible; por lo que, conforme a tal causa de pedir, resultaba palmario que sólo reclamaba la citada porción normativa, mas no la fracción XIII.

En ese tenor, **el análisis de constitucionalidad del artículo 371, fracción XIII, de la Ley Federal del Trabajo, no forma parte de la materia de esta instancia**, pues de la demanda de amparo se aprecia que efectivamente no fue intención de la parte quejosa reclamar tal precepto.

Por otra parte, debe decirse que **el análisis de constitucionalidad del artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo, no forma parte de la materia de esta instancia**, pues de la demanda de amparo se aprecia que tampoco fue intención de la parte quejosa reclamar tal precepto, a pesar de que el Juez de Distrito lo tuviera como acto reclamado y sobreseyera en el juicio a su respecto, pues su inclusión en la litis no es congruente con el planteamiento del sindicato quejoso.

SEXTO. Examen de oficio de la causa de improcedencia prevista en el artículo 73, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, en relación con el numeral 107, fracción I, aplicado en sentido contrario, respecto de los artículos 2, 3, 3 bis, 154 y 159 de la Ley Federal del Trabajo.

La procedencia del juicio de amparo es de orden público y de estudio preferente, por lo que debe efectuarse sin importar que las

partes la hagan valer o no, en cualquier instancia del juicio, en términos del artículo 73, último párrafo, de la Ley de Amparo.

Al respecto, resulta aplicable la jurisprudencia P./J. 122/99, de rubro: “IMPROCEDENCIA. ESTUDIO OFICIOSO EN EL RECURSO DE REVISIÓN DE MOTIVOS DIVERSOS A LOS ANALIZADOS EN LA SENTENCIA COMBATIDA.”²

Asimismo, debe señalarse que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que, tratándose del juicio de amparo contra leyes, para distinguir entre disposiciones autoaplicativas de las que son heteroaplicativas, debe acudirse al concepto de individualización incondicionada, ya que a través de dicho elemento es posible conocer si los efectos de alguna disposición legal impugnada ocurren en forma condicionada o incondicionada.

² “Es cierto que las consideraciones expuestas en la sentencia recurrida, que no son impugnadas en vía de agravio por el recurrente a quien perjudican, deben tenerse firmes para seguir rigiendo en lo conducente al fallo, pero esto no opera en cuanto a la procedencia del juicio de amparo, cuando se advierte la existencia de una causa de improcedencia diferente a la que el juzgador de primer grado estimó actualizada o desestimó o, incluso, de un motivo diferente de los apreciados en relación con una misma causa de improcedencia, pues en este caso, el tribunal revisor debe emprender su estudio de oficio, ya que sobre el particular sigue vigente el principio de que siendo la procedencia de la acción constitucional de orden público, su análisis debe efectuarse sin importar que las partes la aleguen o no, y en cualquier instancia en que el juicio se encuentre, de conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 73 de la Ley de Amparo. Este aserto encuentra plena correspondencia en el artículo 91 de la legislación de la materia, que establece las reglas para resolver el recurso de revisión, entre las que se encuentran, según su fracción III, la de estudiar la causa de improcedencia expuesta por el Juez de Distrito y, de estimarla infundada, confirmar el sobreseimiento si apareciere probado otro motivo legal, lo que patentiza que la procedencia puede examinarse bajo supuestos diversos que no sólo involucran a las hipótesis legales apreciadas por el juzgador de primer grado, sino también a los motivos susceptibles de actualizar esas hipótesis, lo que en realidad implica que, a pesar de que el juzgador haya tenido por actualizada o desestimada determinada improcedencia, bien puede abordarse su estudio bajo un matiz distinto que sea generado por diversa causa constitucional, legal o jurisprudencial, o aun ante la misma causa por diverso motivo, pues no puede perderse de vista que las causas de improcedencia pueden actualizarse por diversos motivos, por lo que si el inferior estudió sólo alguna de ellas, es dable e incluso obligatorio que se aborden por el revisor, pues al respecto, no existe pronunciamiento que pueda tenerse firme.” *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo X, noviembre de 1999, página 28, registro IUS 192902.*

Ahora bien, a través del amparo indirecto se puede impugnar una ley desde el momento de iniciación de su vigencia, o bien, con motivo de su primer acto concreto de aplicación en relación con el quejoso.

Al respecto, el carácter autoaplicativo de una ley no queda al criterio del quejoso, sino que depende de la naturaleza de su contenido, cuestión que habrá de verificar el juzgador federal, como quiera, es importante que el quejoso señale la forma en que combate la ley; y, de ser con el carácter de heteroaplicativa, con motivo de un acto concreto de aplicación, precise la forma en que le fue aplicada, máxime que esta Segunda Sala ha establecido en jurisprudencia que esas dos formas distintas de combatir una norma, que tienen plazos distintos, no pueden coexistir.³ No obstante, puede darse el caso de que el quejoso señale que controvierte la ley de las dos formas, de suerte que aun cuando no quedara acreditado el acto de aplicación, si la ley tiene carácter autoaplicativo y se reclama oportunamente el amparo sería procedente.⁴

³ LEYES AUTOAPLICATIVAS COMBATIDAS CON MOTIVO DE SU PRIMER ACTO DE APLICACIÓN. CUANDO LA DEMANDA ES EXTEMPORÁNEA RESPECTO DE ÉSTE, TAMBIÉN LO ES EN RELACIÓN CON LA LEY, AUN CUANDO NO HAYA TRANSCURRIDO EL PLAZO DE 30 DÍAS PARA SU IMPUGNACIÓN. Conforme a los artículos 21, 22 y 73, fracción XII, de la Ley de Amparo, una ley autoaplicativa puede ser combatida en dos diferentes momentos: a) dentro de los 30 días a partir de su entrada en vigor, y b) dentro de los 15 días siguientes al en que haya surtido efectos, conforme a la ley del acto, la notificación al quejoso de la resolución o acuerdo que reclame, o al en que haya tenido conocimiento de ellos. Ahora bien, la existencia de estos dos plazos para combatir la ley no significa que simultáneamente puedan coexistir, pues tal circunstancia provocaría inseguridad jurídica. Por ello, si el quejoso impugna la ley a partir de su entrada en vigor, el plazo será el de 30 días, pero si la combate con motivo de su primer acto de aplicación, el plazo será de 15 días en los términos destacados. En ese tenor, si el quejoso combate la ley con motivo de su primer acto de aplicación, pero la demanda la presenta fuera del plazo de 15 días aludido, el juicio de garantías resulta improcedente por lo que hace al acto de aplicación y, consecuentemente, también lo será por lo que respecta a la ley, sin que resulte válido pretender que en relación con esta última se aplique el plazo de 30 días por tratarse de una ley autoaplicativa, pues aun cuando tenga este carácter, el quejoso la combatió a través de su primer acto de aplicación. [Época: Novena Época. Registro: 177265. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXII, Septiembre de 2005. Materia(s): Común. Tesis: 2a./J. 95/2005. Página: 328].

⁴ LEYES Y NORMAS GENERALES DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA. EL AMPARO PROMOVIDO EN SU CONTRA DEBE ESTIMARSE OPORTUNO, AUN CUANDO LA DEMANDA

En un *amparo contra leyes*, es menester realizar el examen de diversas cuestiones, como son la identificación precisa de los actos reclamados a través del examen integral de la demanda de amparo, la identificación de la naturaleza de las normas que se combatan, esto es, si son de naturaleza autoaplicativa, o bien, heteroaplicativa, y en este último caso, identificar el primer acto de aplicación en perjuicio del promovente; luego examinar la procedencia del juicio de amparo, todo lo cual implica un examen de índole jurisdiccional, que es propio de los órganos judiciales federales.

El Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis P. XXXVIII/90, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Octava Época, Tomo V, Primera Parte, Enero a Junio de 1990, Registro Ius 205877, de rubro “AMPARO CONTRA LEYES. PARA DETERMINAR CUÁL ES EL PRECEPTO QUE SE COMBATE, DEBEN TENERSE EN CUENTA LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN.”, ha establecido que, tratándose de amparo contra leyes, para determinar qué disposición o disposiciones jurídicas se combaten, debe atenderse de manera decisiva a los conceptos de violación. Esto es, para determinar cuál es la inconstitucionalidad que

SE HAYA PRESENTADO CON MOTIVO DEL PRIMER ACTO DE APLICACIÓN Y ÉSTE NO SE ACREDITE, SI ESA PRESENTACIÓN SE HIZO DENTRO DEL PLAZO DE TREINTA DÍAS HÁBILES SIGUIENTES AL INICIO DE SU VIGENCIA. Si de las constancias de autos se advierte, por una parte, que el ordenamiento impugnado no sólo se controvertió con motivo de su primer acto de aplicación, sin que se hubiere acreditado éste, sino también porque el quejoso consideró que por su sola entrada en vigor le causaba perjuicio, es decir, lo impugnó como autoaplicativo y, por otra, que la demanda se presentó dentro del término de treinta días siguientes a la entrada en vigor del citado ordenamiento, a que hace referencia el artículo 22, fracción I, de la Ley de Amparo, debe estimarse oportuna dicha presentación, en virtud de que independientemente de que no se encuentre demostrado el acto de aplicación impugnado, lo cierto es que se trata de normas de carácter autoaplicativo. [Época: Novena Época. Registro: 188577. Instancia: Pleno. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIV, Octubre de 2001 Materia(s): Constitucional. Tesis: P. XV/2001. Página: 24].

de modo preciso se alega, debe atenderse a los razonamientos que se hagan valer en la demanda de amparo.

Ahora bien, para examinar la procedencia del *juicio de amparo contra leyes*, esto es, la naturaleza de la disposición jurídica reclamada, el propio Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido lo siguiente:

LEYES. IMPUGNACIÓN POR SU SOLA EXPEDICIÓN. Si el acto reclamado se hace consistir en la sola expedición, promulgación y publicación de una ley, no basta que sea considerada como inconstitucional por la parte quejosa, sino que debe sujetarse tal impugnación a que se trate de leyes autoaplicativas, como lo señala la tesis de jurisprudencia que con el número 72 aparece publicada en la página 178 del Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975, y dicho carácter autoaplicativo no queda a criterio del quejoso, sino que el juzgador debe atender al texto mismo de la ley impugnada, para ver si tiene o no el carácter de autoaplicativa. [Época: Séptima Época. Registro: 232592. Instancia: Pleno. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación. Volumen 127-132, Primera Parte. Materia(s): Constitucional, Común. Página: 220].

En este orden, es de reiterarse que para verificar la naturaleza de las disposiciones reclamadas se debe hacer un análisis jurisdiccional a fin de dilucidar su naturaleza, ya sea autoaplicativa, por no establecer condición alguna para su individualización, o bien heteroaplicativa, cuando se observa que para que nazca la obligación que refieren las normas se requiere de un acto de particular o de autoridad, esto es, que su sola vigencia no vincula al gobernado a su cumplimiento, pues su aplicación jurídica o material en un caso concreto se halla sometida a la realización de un evento.

Ahora, también se ha establecido que para que el *juicio de amparo contra leyes* o disposiciones de observancia general sea procedente cuando se reclama una norma por su sola entrada en

vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa, sino además, se requiere que cause perjuicio al quejoso. Luego, para determinar si causa perjuicio la norma, es indispensable verificar si el quejoso se halla o no en el supuesto hipotético de la disposición jurídica de que se trate, lo cual es materia de prueba, por lo que amerita el examen jurisdiccional de las pruebas que en su caso se aporten para tal extremo.

Por otro lado, si se trata de normas heteroaplicativas, también debe realizarse un examen jurisdiccional a fin de determinar si se acredita la realización del acto necesario para que la ley adquiera individualización, el cual puede presentarse de muy diversas maneras.

Lo anterior ha sido sustentado en la tesis de jurisprudencia P./J. 55/97 del citado Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

LEYES AUTOAPLICATIVAS Y HETEROAPLICATIVAS. DISTINCIÓN BASADA EN EL CONCEPTO DE INDIVIDUALIZACIÓN INCONDICIONADA. Para distinguir las leyes autoaplicativas de las heteroaplicativas conviene acudir al concepto de individualización incondicionada de las mismas, consustancial a las normas que admiten la procedencia del juicio de amparo desde el momento que entran en vigor, ya que se trata de disposiciones que, acorde con el imperativo en ellas contenido, vinculan al gobernado a su cumplimiento desde el inicio de su vigencia, en virtud de que crean, transforman o extinguen situaciones concretas de derecho. El concepto de individualización constituye un elemento de referencia objetivo para determinar la procedencia del juicio constitucional, porque permite conocer, en cada caso concreto, si los efectos de la disposición legal impugnada ocurren en forma condicionada o incondicionada; así, la condición consiste en la realización del acto necesario para que la ley adquiera individualización, que bien puede revestir el carácter de administrativo o jurisdiccional, e incluso comprende al acto jurídico emanado de la voluntad del propio particular y al hecho jurídico, ajeno a la voluntad humana, que lo sitúan dentro de la hipótesis legal. De esta manera, cuando las obligaciones derivadas de la ley nacen con ella misma, independientemente de que no se actualice condición alguna, se estará en presencia de una ley autoaplicativa o de individualización incondicionada; en cambio, cuando las obligaciones de hacer o de no hacer que impone la ley, no surgen en forma automática con su sola entrada en vigor, sino que se

requiere para actualizar el perjuicio de un acto diverso que condicione su aplicación, se tratará de una disposición heteroaplicativa o de individualización condicionada, pues la aplicación jurídica o material de la norma, en un caso concreto, se halla sometida a la realización de ese evento. [Época: Novena Época. Registro: 198200. Instancia: Pleno. Tipo de Tesis: Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo VI, Julio de 1997. Materia(s): Constitucional, Común. Tesis: P./J. 55/97. Página: 5].

Es importante precisar que en tanto el interés jurídico así como el interés legítimo suponen un agravio en la esfera jurídica de quien acude al juicio de amparo, en términos del artículo 107, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, resulta indispensable examinar, como presupuesto procesal, si las normas generales reclamadas tienen naturaleza autoaplicativa o heteroaplicativa, puesto que sólo con ese análisis se puede identificar si las normas generan o no una afectación en la esfera jurídica de la parte quejosa.

En ese tenor, se tiene presente que el artículo 107, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue reformado y al efecto introduce el interés legítimo individual o colectivo, no obstante lo condiciona a que se afecte la esfera jurídica del promovente, ya sea de manera directa o en virtud de su especial situación frente al orden jurídico. Ese precepto constitucional establece:

*Art. 107.- Las controversias de que habla el artículo 103 de esta Constitución, con excepción de aquellas en materia electoral, se sujetarán a los procedimientos que determine la ley reglamentaria, de acuerdo con las bases siguientes:
I.- El juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada, teniendo tal carácter quien aduce ser titular de un derecho o de un interés legítimo individual o colectivo, siempre que alegue que el acto reclamado viola los derechos reconocidos por esta*

Constitución y con ello se afecte su esfera jurídica, ya sea de manera directa o en virtud de su especial situación frente al orden jurídico. Tratándose de actos o resoluciones provenientes de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, el quejoso deberá aducir ser titular de un derecho subjetivo que se afecte de manera personal y directa;

Como se anunciaba, aun el interés legítimo requiere, para la procedencia del juicio, una afectación a la esfera jurídica del promovente del juicio de amparo.

La esfera jurídica se puede afectar de manera directa o en virtud de la especial situación frente al orden jurídico que guarde el promovente.

Por consiguiente, el interés legítimo exige como requisito mínimo que el particular resienta un perjuicio real y actual en su esfera jurídica, aun cuando no exista norma que le dé un derecho subjetivo o la potestad para reclamarlo directamente (interés jurídico), en tanto que conforme al precepto constitucional citado, en principio no es necesario que se acredite que las normas generales (el derecho objetivo) otorguen al particular un derecho subjetivo; con lo que se descarta supuestos en que el gobernado únicamente busque lograr controles de constitucionalidad, convencionalidad y legalidad de carácter abstracto sobre actos de autoridad, sin pretender un beneficio directo o indirecto en su esfera jurídica individual.

Esto es, atendiendo al precepto constitucional citado, la situación frente a la Ley Federal del Trabajo se torna especial cuando se afecta, aunque no sea de forma directa, la esfera jurídica del promovente, de ahí que, por ejemplo, no bastaría constituir un sindicato para que todos los preceptos del ordenamiento citado

afecten su esfera jurídica, por ello es que resulta necesario verificar la naturaleza de las normas reclamadas, así como sus destinatarios, a fin de determinar si realmente existe una afectación, aunque no sea directa, en la esfera de derechos de la parte quejosa.

En suma, no bastaría aducir ser titular de un derecho o de un interés legítimo colectivo, y que se alegue que los actos reclamados violan los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, puesto que también debe acreditarse una afectación a la esfera jurídica de manera directa o en virtud de la especial situación que se tenga frente al orden jurídico. Sólo así quien acude al juicio de amparo es realmente parte agraviada [haciendo la salvedad de que tratándose de actos o resoluciones provenientes de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, se requiere la titularidad de un derecho subjetivo que se afecte de manera personal y directa].

Pues bien, los artículos 2o. 3o. y 3 Bis son de carácter **autoaplicativo**, en tanto que las obligaciones de hacer o de no hacer así como los principios que establecen en general no requieren de un acto de aplicación, su contenido se actualiza con su sola vigencia.

Los preceptos en comento son del siguiente tenor:

Artículo 2o. *Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario*

remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 3o. *El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.*

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 3o. bis. *Para efectos de esta Ley se entiende por:*

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Ahora, si bien las normas que se reproducen son de carácter autoaplicativas y la parte quejosa se rige por dichas disposiciones legales, lo cierto es que al prever, fundamentalmente, los principios generales que rigen al trabajo como derecho y deber social, para

conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social; establecer como finalidades el respeto a la dignidad humana y la eliminación de la discriminación en las relaciones laborales, prescribir la constante capacitación de los trabajadores, así como la optimización de las condiciones de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo y fomentar los derechos colectivos de los trabajadores, y definir lo que, para efectos de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por hostigamiento y acoso sexual, debe acreditarse encontrarse en el supuesto específico de la norma que le cause perjuicio, incidiendo en un derecho subjetivo o en el interés legítimo, sin que en el caso se haya demostrado ese extremo.

Por otra parte, también procede sobreseer en el juicio respecto de los artículos 154 y 159 de la Ley Federal del Trabajo, que son del tenor siguiente:

Artículo 154. *Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén [...].*

Artículo 159. *Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y sea apto para el puesto.*

Tales disposiciones son de carácter **autoaplicativo**, en tanto el artículo 154 regula las obligaciones de los patrones de preferir en

igualdad de circunstancias a trabajadores mexicanos, con mayor antigüedad, sin fuente de ingreso y que tenga a su cargo a una familia, los de mayor aptitud y conocimientos, respecto de los que no cumplan con dichas características; y, por su parte, el numeral 159 prevé lo relativo a las obligaciones de los patrones correlativas a los derechos de ascenso para cubrir vacantes definitivas o provisionales con duración mayor a treinta días o puestos de nueva creación.

No obstante la existencia de las obligaciones de referencia y los derechos correlativos, para que los referidos artículos incidan en la esfera jurídica del sindicato quejoso y de sus agremiados, debe quedar acreditado que efectivamente se encuentran en los supuestos normativos correspondientes, en tanto ambos preceptos suponen que existan vacantes para los trabajadores o bien puestos de nueva creación (ya sea para los de nuevo ingreso o para un ascenso), aspecto que no fue probado en el juicio.

Al efecto, se aprecia de las constancias del juicio de amparo que el sindicato quejoso ofreció como pruebas de su parte copias certificadas de la resolución de veintiocho de junio de dos mil doce, emitida por el Director de Registro y Actualización de la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, por la cual se modifica el cambio de directiva del sindicato; así como de los Estatutos del propio sindicato quejoso (fojas 212 a 224 del juicio de amparo).

A pesar de la naturaleza autoaplicativa de las normas reclamadas, en el caso se aprecia que las documentales de referencia no acreditan que el sindicato quejoso se encuentre en los supuestos

normativos en comento y en ese entender no puede sostenerse que se haya generado un perjuicio en su esfera jurídica ni este Alto Tribunal puede hacer, por consiguiente, un examen en abstracto de las normas. Ello es así en tanto no se advierte que sus agremiados se encuentren en las hipótesis consistentes en la existencia de vacantes o puestos nuevos que deban cubrirse bajo los parámetros normativos de referencia.

La anterior conclusión no implica que eventualmente alguna de las normas reclamadas pueda resultar aplicada con motivo de un acto específico que pueda incidir en la esfera jurídica de la parte quejosa, o bien, que eventualmente se encuentre precisamente bajo los supuestos normativos de referencia, lo que podría impugnar en su momento; sin embargo, en este amparo los artículos reclamados materia de este considerando fueron impugnados como normas autoaplicativas, sin que se haya demostrado que la parte quejosa se encuentre en los supuestos normativos correspondientes.

De esta suerte, considerando que las normas reclamadas a las que se ha hecho referencia en este apartado por su sola vigencia no causan perjuicio a la esfera jurídica de la parte quejosa de manera directa ni por su especial situación frente al orden jurídico, se actualiza la causa de improcedencia prevista en el artículo 73, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, en relación con el numeral 107, fracción I, aplicado en sentido contrario, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de forma que procede sobreseer en términos del numeral 74, fracción III, de la citada Ley.

SÉPTIMO. Examen de agravios formulados contra el sobreseimiento decretado por el Juez de Distrito. En su escrito de agravios el sindicato quejoso formula argumentos contra el sobreseimiento decretado en la sentencia recurrida, así como contra la negativa del amparo.

Respecto al primer tópico cabe precisar que no se analizarán los agravios respecto de los artículos 2, 3, 3 Bis, 154 y 159 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de los que se sobreseyó en el juicio en el apartado anterior.

El sindicato quejoso argumenta contra el sobreseimiento decretado que el Juez de Distrito realizó un análisis incorrecto, contradictorio e incongruente del interés legítimo colectivo y que como consecuencia de ello omitió pronunciarse respecto de sus conceptos de violación en torno a la inconstitucionalidad e inconvencionalidad de los preceptos reclamados por violar derechos humanos (transcribe al efecto los párrafos 51 a 69 de la sentencia recurrida).

En concreto refiere que el Juez realizó una interpretación incorrecta de la fracción I del artículo 107 constitucional al tratar al interés legítimo colectivo como si se tratara de un interés jurídico tradicional, cuando que la reforma a la Ley Federal del Trabajo le agravia al ser titular del interés legítimo colectivo, porque el derecho objetivo que contiene tal reforma es parte integrante de su esfera de derechos, en virtud de la especial situación en que está colocado frente al orden jurídico, por formar parte de la clase trabajadora como sindicato y, por tanto, ser sujeto activo, siéndole aplicable como organización sindical, así como a sus propios agremiados.

Por otra parte, el sindicato quejoso alega que el Juez de Distrito interpretó incorrectamente el artículo 103, fracción I, constitucional, en relación con la causa de pedir, al haber considerado que su reclamo consistía en una omisión legislativa, cuando ello no fue materia del amparo solicitado, sino que las reformas relativas omiten apearse al contenido de los derechos humanos constitucionales.

Los anteriores argumentos se aprecian del escrito del recurrente, insertos antes del capítulo específico de *AGRAVIOS*. Ahora, los agravios donde el sindicato recurrente combate el sobreseimiento son, concretamente, el primero, el segundo, el quinto y el sexto.

En el **primer agravio**, el sindicato quejoso se duele de manera general del sobreseimiento decretado respecto de los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 22 BIS, 25, 28, 28-A, 28-B, 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E, 47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo, último, 48, segundo párrafo, 50, fracción III, 83, segundo párrafo, 153-C, 173, 174, 175 BIS, 176, 279, 279 BIS, 279 TER, 280, 311, 333, 336, 343, 343-A, 343-B, 343-C, 343-D, 343-E, 692, 873, 875, 878, 527, fracción I, puntos 20, 21 y 22, fracción II, punto 2, 1004-B y 1004-C, tercer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.

Ese sobreseimiento, señala el sindicato quejoso hoy recurrente es el resultado de haberse excedido al interpretar indebidamente lo dispuesto en la fracción I del artículo 107 constitucional, luego de la reforma efectuada el seis de junio de dos mil once, a través de la cual,

afirma, el concepto de interés jurídico fue *sustituido* por el de interés legítimo.

En torno al precepto constitucional citado y a las consideraciones relativas insertas en la sentencia emitida por el Juez de Distrito, la parte recurrente señala en sus agravios, en forma destacada, lo que sigue:

... Reforma que dio un cambio cualitativo en materia de los derechos humanos fundamentales, abriéndose como lo aduce el Juzgador "...el abanico de posibilidades para acudir al juicio de amparo, pues han quedado proscritas exigencias tales como la acreditación, a cargo del quejoso, de la existencia de un derecho objetivo conferido por las normas del ordenamiento jurídico, o la necesidad de probar un daño individualizado susceptible de ser remediado mediante la concesión del amparo..."; más sin embargo, a pesar de esta apreciación que realiza el A quo, en el sentido expresado, posteriormente se advierte, que cambia de opinión de manera incongruente, al señalar que: "No obstante lo anterior, la reforma constitucional señalada no puede ser traducida en una apertura absoluta para que cualquier persona por cualquier motivo acuda al juicio de amparo...", y asimismo que supuestamente el "...constituyente permanente introdujo un concepto jurídico mediante el cual se exige al quejoso que demuestre algo más que un interés simple o, si se quiere, mantuvo la prohibición de que tan solo con este tipo de interés pueda acudirse al juicio de amparo...; en ese orden de ideas define al interés legítimo: "...como aquél interés personal-individual o colectivo-cualificado, actual, real y jurídicamente relevante, que pueda traducirse, si llegara a concederse el amparo, en un beneficio jurídico en favor del quejoso...", concluyendo por tal motivo que "...Dicho interés deberá estar garantizado por un derecho objetivo, sin que dé lugar a un derecho subjetivo...", por lo que a su consideración entonces sí "...debe haber una afectación a la esfera jurídica del quejoso en sentido amplio, que puede ser de índole económica, profesional, de salud pública, o de cualquier otra índole..."; razonamiento que aparte de incongruente (dado que por una parte señala que ha quedado proscrita la exigencia a cargo del quejoso de acreditar la existencia de un derecho objetivo conferido por las normas del ordenamiento jurídico; y por la otra señala que el interés legítimo deberá estar garantizado por un derecho objetivo, sin que dé lugar a un derecho subjetivo), por lo que resulta una interpretación notoriamente inconstitucional y equívoca de lo dispuesto en el invocado dispositivo constitucional. Lo anterior, toda vez que de manera estricta lo único que instruye dicho numeral, para el supuesto que nos ocupa, en que mi representado haya interpuesto su demanda sobre la base de que se

violentan sus derechos fundamentales, acreditando de manera suficiente su interés legítimo (y no por afectársele de manera directa su interés jurídico), por lo que en esa virtud, es que si el quejoso, hoy recurrente, formuló su demanda aduciendo que es titular de un interés legítimo (individual y colectivo) alegando que el acto u omisión reclamados violó los derechos humanos reconocidos y las garantías otorgadas para su protección por la Carta Magna, así como por los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte, demostrando la afectación a su esfera jurídica, en virtud de que por su especial situación frente al orden jurídico, la sola expedición del Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, señalado como el acto reclamado, violenta los derechos fundamentales previstos en los artículos 1º, en relación con el 123, Apartado A, de nuestra Ley Suprema, en ese sentido, el Juez A quo al sobreseer el juicio de derechos fundamentales del que deriva el presente recurso de revisión, actuó fuera del marco constitucional, al exigirle a mi representado de manera inconstitucional, que demuestre que debe acreditar para la procedencia de la acción intentada, el acreditar el interés personal, actual, real y jurídicamente relevante, que pueda traducirse, si llegara a concederse el amparo, en un beneficio jurídico en su favor, además de que dicho interés debe estar garantizado por un derecho objetivo, y demostrar asimismo la afectación a esfera su jurídica (sic), o sea, el interés jurídico (en vez del interés legítimo) con el fin de acreditar la procedencia de su acción constitucional. Lo que no resulta válido por tratarse de una indebida y excesiva interpretación de lo dispuesto en la actual fracción I del artículo 107 de nuestra Ley Fundamental, al exigir al hoy recurrente mayores requisitos de los previstos en la misma y que tornan el juicio de amparo en ilusorio, irreal e ineficaz, al requerir al ahora recurrente acreditar la procedencia de su acción de amparo fundado en una definición de interés legítimo contradictorio, inconsistente construido sobre una superada definición de interés jurídico. El A quo olvida que acorde con el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el párrafo 77 de su resolución, los recursos judiciales deben ser efectivos a las víctimas de violaciones de los derechos humanos, es decir, son aquellos que permiten la cabal protección de los derechos humanos y, aseguran su debida aplicación por parte de sus autoridades judiciales.

Como se ve, en el **primer agravio**, el sindicato quejoso hoy recurrente, se duele en términos generales del considerando quinto de la sentencia recurrida, alegando, substancialmente, que resulta incongruente el razonamiento del Juez de Distrito al señalar por una parte que ha quedado proscrita la exigencia a cargo del quejoso de acreditar la existencia de un derecho objetivo conferido por las normas

del ordenamiento jurídico, señalando, por otro lado, que el interés legítimo deberá estar garantizado por un derecho objetivo, sin que dé lugar a un derecho subjetivo.

Además, hace valer agravios en forma específica contra el sobreseimiento decretado por el Juez de Distrito respecto de los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 1004-B y 1004-C (agravios segundo y quinto); y de los numerales 47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último, 48, segundo párrafo, y 50, fracción III, todos de la Ley Federal del Trabajo (agravio sexto), como se da noticia en líneas posteriores.

Así, el sindicato recurrente combate de manera concreta los sobreseimientos que fueron decretados con fundamento en el artículo 73, fracción V, de la Ley de Amparo, al descartar el Juez de Distrito que la parte quejosa tuviera una especial situación frente al orden jurídico respecto de los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 1004-B y 1004-C, de la Ley Federal del Trabajo; y, por cuanto hace a los artículos 47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último, 48, segundo párrafo, y 50, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, porque no acreditó que se hubieran materializado los supuestos a que tales disposiciones se refieren.

En su **segundo y quinto agravios** la parte recurrente se duele del sobreseimiento decretado, respecto de los **artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 1004-B y 1004-C** de la Ley Federal del Trabajo, al haberse considerado que el sindicato quejoso sólo cuenta con un interés simple, por no haber demostrado que sus agremiados estén sujetos al régimen de la subcontratación, conforme al cual un patrón

denominado contratista ejecuta una obra o presta servicios con los trabajadores que dependan de él a favor de un contratante, esto es, porque no hay evidencia de que los agremiados presten servicios en virtud de una subcontratación a favor de diversa persona física o moral (párrafos 25 a 32 de la sentencia recurrida).

Al efecto, el sindicato recurrente señala que cuenta con un interés legítimo colectivo, que el Juez pasó por alto, en virtud de la especial situación en que está colocado frente al orden jurídico laboral que ha sido modificado, en cuanto a que el derecho objetivo que forma parte de su esfera jurídica fue modificado a través de las reformas a los artículos de la Ley Federal del Trabajo impugnados, por tanto, dichos actos del Estado han mermado sus derechos fundamentales, por lo que tiene un interés especial y diferente a cualquier otro ciudadano que no forma parte de la fuerza laboral, un interés legítimo; interés que resulta relevante al ser modificado el derecho objetivo (Ley Federal del Trabajo), que forma parte de su esfera jurídica, en virtud de la especial situación en que está colocado frente al orden jurídico por ser un Sindicato que representa a los trabajadores agremiados que lo conforman, quienes tienen una relación de trabajo vigente de conformidad con los artículos 8, 10 y 20 de la Ley Federal del Trabajo, esto es, cuyas condiciones de trabajo se encuentran pactadas en un contrato colectivo el cual es administrado por el Sindicato, siendo por ello integrante del factor de la producción correspondiente a la fuerza de trabajo, interés legítimo que tiene su fundamento en la fracción I del artículo 107 constitucional.

Asimismo, sostiene el sindicato recurrente, al formar parte el derecho objetivo hoy reformado (Ley Federal del Trabajo) de su esfera jurídica de derechos, no sólo tiene el derecho sino el deber de accionar los instrumentos legales que prevé la Constitución a su favor para la defensa y velación de sus derechos humanos, con la finalidad de solicitar la verificación de que las reformas a los artículos que reclama se encuentran apegadas a los demás ordenamientos que por jerarquía no pueden contrariar, sin que se necesite de acto específico de aplicación o citar autoridad específica alguna para que nazca un derecho subjetivo, porque ello implicaría anular automáticamente el interés legítimo que tiene, dejando de observar el juez de Distrito que los actos que se reclamaron son inminentes y probables, denominados actos futuros ciertos, actos cuya aplicación le es inminente desde la vigencia de las reformas que modificaron su derecho objetivo, el cual forma parte de su esfera de derechos por el simple hecho de ser sujeto activo al que le son aplicables las reformas a la Ley Federal del Trabajo, de donde deriva su interés legítimo colectivo, es decir, por la especial situación en que está colocado frente al orden jurídico laboral que ha sido modificado, en virtud de ser integrante del factor de la producción correspondiente a la fuerza de trabajo como sindicato, por ser parte de la clase trabajadora, de suerte que desde la vigencia de las reformas se le causa un perjuicio inminente e inmediato.

De ahí que, sigue diciendo la parte recurrente, la sentencia le causa un daño de difícil reparación al dejarlo en total estado de indefensión ante dichas reformas, que en cualquier momento le pueden ser aplicadas por el simple hecho de formar parte de la clase trabajadora, en virtud de que la materia de constitucionalidad y

convencionalidad en el presente asunto no puede analizarse desde un agravio personal y directo creado por el derecho subjetivo (interés jurídico), sino del derecho objetivo, por lo que el interés con el que se promovió el amparo, es el interés legítimo que nace de lo instruido por los artículos 1, 107, fracción I y 133 constitucionales, por tanto, contrario a lo que afirma el A quo, resulta intrascendente acreditar un interés jurídico que nazca de la afectación de un derecho subjetivo, violando las garantías de constitucionalidad, legalidad, seguridad jurídica, certeza jurídica y acceso a la justicia al dejar de observar el contenido de los artículos 1, 14, 16, 17, 107, fracción I, 133 constitucionales, en relación con los preceptos de la Ley de Amparo, e interpretarlos indebidamente.

El sindicato recurrente insiste en que al modificarse sustancialmente su derecho objetivo, el cual forma parte de su esfera de derechos por el simple hecho de ser sujeto activo, siéndole aplicable las reformas a la Ley Federal del Trabajo, tiene interés legítimo colectivo, por la especial situación en que está colocado frente al orden jurídico laboral que ha sido modificado, en virtud de que es integrante del factor de la producción correspondiente a la fuerza de trabajo como trabajador, por ser parte de la clase trabajadora, y el A quo deja de observar el interés legítimo colectivo con el que promueve, que deriva de la afectación de un derecho objetivo y no así de un derecho subjetivo, requiriendo requisitos como si se tratara de un interés jurídico, convalidando la “suspensión” y “postergación” de la defensa de sus derechos humanos en contravención del artículo 1o. constitucional en cuanto a que no podrán suspenderse ni restringirse las garantías individuales y los derechos humanos, salvo en los casos y bajo las condiciones que la

Constitución establece, sin que se esté ante los supuestos de los artículos 29 y 38 de la Constitución.

Además el sindicato recurrente refiere que los preceptos reclamados le causan un agravio personal y directo, en virtud del interés legítimo colectivo que tiene y que, al efecto, debe aplicarse el principio pro homine, de apariencia del buen derecho y peligro en la demora, siendo evidente que el Juzgador no agotó el principio de exhaustividad, puesto que no analizó todos y cada uno de los argumentos que expuso en su demanda, en cuanto a que tales actos violan sus derechos humanos.

Lo anterior, afirma en su escrito de agravios, sin obstáculo de los criterios doctrinarios y jurisprudenciales en los que el Juzgador pretende sustentar su sentencia, siendo interpretaciones que carecen de sustento constitucional y convencional, máxime que se trata de simples tesis aisladas que contienen criterios equivocados, y que no resultan obligatorios, de conformidad con el artículo 192 de la Ley de Amparo abrogada. Como sea, son sólo la interpretación que de la ley hace el órgano jurisdiccional, y por tal motivo no podrían tener el alcance de adicionarla, derogarla o reformarla, ni de equipararse a ella, ni mucho menos a la propia Constitución; no tienen el rango de una ley formalmente expedida por el Congreso de la Unión, máxime que los criterios contradicen los preceptos de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y la propia Constitución Federal.

Por otra parte, refiere el sindicato recurrente que el Juez de Distrito tampoco tomó en cuenta que el Decreto publicado en el Diario

Oficial de la Federación del día treinta de noviembre de dos mil doce, de acuerdo a su artículo transitorio Primero, entró en vigor el día primero de diciembre del mismo año (con las salvedades y modalidades establecidas en sus diversos artículos transitorios), por lo que en ese sentido los artículos de la Ley Federal del Trabajo que se impugnan, son autoaplicativos, toda vez que por su sola entrada en vigor se le causan agravios y afectaciones. No obstante, este señalamiento, más adelante, en su escrito de agravios, afirma que es anacrónica la tesis “LEYES AUTOAPLICATIVAS Y HETEROAPLICATIVAS, DISTINCIÓN BASADA EN EL CONCEPTO DE INDIVIDUALIZACIÓN INCONDICIONADA.”

Refiere que los principios que atendieron a la distinción entre los efectos autoaplicativos o heteroaplicativos de las normas legales, se han transformado sustancialmente, de forma que prácticamente y por ministerio de las reformas al sistema de amparo y del reconocimiento de los derechos humanos y sus garantías previstos en el orden jurídico del que forman parte con jerarquía constitucional los tratados internacionales suscritos por el Estado Mexicano, todos los derechos humanos como los laborales y las normas que los establecen o las normas que los contradicen, como el caso de las impugnadas, son de naturaleza autoaplicativa, toda vez que se materializa la violación de los derechos humanos laborales que les son inherentes a sus defensas, sobre todo porque su violación es intemporal de acuerdo al principio convencional erga omnes, es decir, la violación de derechos humanos es automática al publicar una ley que no se apega a dichos dispositivos constitucionales e internacionales, esto por mandato del artículo 1o. constitucional, así como por control de convencionalidad, ya que lo contrario equivaldría a restringir o suspender las garantías

para su protección. Así las cosas, en virtud de que el acto reclamado es de carácter autoaplicativo el Juzgador debió declarar la inconstitucionalidad e in-convencionalidad de las disposiciones combatidas.

Asimismo, señala el sindicato recurrente que al ser parte de una clase social, la de los trabajadores, tiene un *interés difuso* y por tanto, la subcontratación es una nueva institución jurídica laboral que afecta a todos los trabajadores mexicanos, pues con ella se pretende reducir el costo de la fuerza de trabajo, en menoscabo de la regresión de la totalidad de los derechos individuales, colectivos y de seguridad social de los trabajadores, siendo de explorado derecho que las empresas subcontratistas las más de las veces carecen de los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Al respecto refiere que es equívoca la afirmación del A quo en el sentido de que no evidenció probatoriamente que sus agremiados estén sujetos al régimen en comento, es decir, que sus trabajadores presten servicios en virtud de una subcontratación a favor de diversa persona física o moral, pues en el presente caso se trata de un amparo contra leyes autoaplicativas, las cuales han sido consideradas así por la jurisprudencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando reúnen las siguientes condiciones: a) que desde que las disposiciones de la ley entren en vigor, obliguen al particular, cuya situación jurídica prevé, a hacer o dejar de hacer, y b) que no sea necesario un acto posterior de autoridad para que se genere dicha obligatoriedad.

Por otra parte, en su **sexto agravio**, el sindicato se duele del sobreseimiento decretado por el Juez de Distrito respecto de los artículos **47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último, 48, segundo párrafo, y 50, fracción III**, de la Ley Federal del Trabajo.

Aduce que le causa agravios la sentencia porque vulnera los artículos 1o. y 123, Apartado A, fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al sobreseer el juicio con respecto al artículo 47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último, de la Ley Federal del Trabajo, al considerarse que no se acreditó que alguno de los afiliados del sindicato haya sufrido la rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para la industria en que presten sus servicios ni probar que para ese caso, la citada industria haya entregado el aviso de rescisión a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, sin comunicarlo primero al trabajador; y que ante esa omisión se considerara la nulidad del despido, mas no que el despido fue injustificado (como establecía el último párrafo del artículo 47, antes de la reforma legal impugnada); y, al considerar que, respecto de los artículos 48, segundo párrafo, y 50, fracción III, no comprobó plenamente que alguno de sus agremiados haya recibido indemnización por salarios vencidos hasta por un periodo máximo de doce meses.

En ese sentido refiere el sindicato recurrente que el Juez de Distrito analizó los conceptos de violación, esgrimidos en la demanda de amparo, como si se tratara del cuestionamiento de una ley heteroaplicativa, sin tomar en cuenta que se promovió el amparo por pertenecer a la clase trabajadora, por tanto, se trata de un amparo

contra leyes autoaplicativas, las cuales han sido consideradas así por la jurisprudencia del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al reunirse las siguientes condiciones: a) que desde que las disposiciones de la ley entran en vigor, obligan al particular, cuya situación jurídica prevé, a hacer o dejar de hacer, y b) que no sea necesario un acto posterior de autoridad para que se genere dicha obligatoriedad. Es decir, cuando las obligaciones derivadas de la ley nacen con ella misma, independientemente de que no se actualice condición alguna, se estará en presencia de una ley autoaplicativa.

En esa virtud, afirma el sindicato recurrente, no estaba obligado a acreditar que alguno de sus afiliados haya sufrido la rescisión de la relación laboral, ni a probar que, para ese caso, la mencionada industria haya entregado el aviso de rescisión a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, sin comunicarlo primero al trabajador; y que ante esa omisión se considerara la nulidad del despido, mas no que el despido fue injustificado (como establecía el último párrafo del artículo 47, antes de la reforma legal impugnada); ni comprobar que alguno de sus agremiados haya recibido indemnización por salarios vencidos hasta por un periodo máximo de doce meses.

Una vez sintetizados los agravios que fueron formulados contra el sobreseimiento decretado por el Juez de Distrito, a continuación se examinan.

Pues bien, en primer término es necesario precisar que **los jueces de Distrito no violan derechos fundamentales** o garantías individuales como afirma el sindicato recurrente a lo largo de su escrito

de agravios, pues tales juzgadores realizan justamente un control de constitucionalidad; y, por ello resultan inoperantes los agravios en que se pretende plantear que el juzgador federal vulneró derechos fundamentales en perjuicio de la parte quejosa, al señalar, fundamentalmente que la sentencia recurrida infringe los principios de legalidad, seguridad jurídica, y acceso a la justicia, dejando de observar el contenido de los artículos 1o., 14, 16 y 17; ello considerando que la litis que corresponde en forma exclusiva al juicio de amparo, acorde con los artículos 103 y 107 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es distinta a la del recurso de revisión, pues éste no constituye un medio de control constitucional autónomo con el que se persiga el restablecimiento del goce de las garantías individuales violadas [derechos humanos], ni conduce a la posibilidad de declarar la nulidad o inexistencia de la resolución que se impugna, sino confirmarla, revocarla o modificarla. Lo anterior en atención a las jurisprudencias que se citan a continuación:

AGRAVIOS INOPERANTES. LO SON LOS QUE SOSTIENEN QUE LOS JUZGADORES DE AMPARO VIOLAN GARANTÍAS INDIVIDUALES, SOLAMENTE EN ESE ASPECTO. Históricamente las garantías individuales se han reputado como aquellos elementos jurídicos que se traducen en medios de salvaguarda de las prerrogativas fundamentales que el ser humano debe tener para el cabal desenvolvimiento de su personalidad frente al poder público. Son derechos públicos subjetivos consignados en favor de todo habitante de la República que dan a sus titulares la potestad de exigirlos jurídicamente a través de la verdadera garantía de los derechos públicos fundamentales del hombre que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consigna, esto es, la acción constitucional de amparo. Los Jueces de Distrito, al conocer de los distintos juicios de amparo de su competencia, y no de procesos federales, ejercen la función de control constitucional y, en ese caso, dictan determinaciones de cumplimiento obligatorio y obran para hacer cumplir esas determinaciones, según su propio criterio y bajo su propia responsabilidad, por la investidura que les da la ley por lo que, a juicio de las partes, pueden infringir derechos subjetivos públicos de los gobernados. Ahora bien, aun y cuando en contra de sus decisiones procede el recurso de revisión, éste no es un medio de control constitucional autónomo, a través del cual pueda analizarse la violación a garantías individuales, sino que es un procedimiento de segunda instancia

que tiende a asegurar un óptimo ejercicio de la función judicial, a través del cual, el tribunal de alzada, con amplias facultades, incluso de sustitución, vuelve a analizar los motivos y fundamentos que el Juez de Distrito tomó en cuenta para emitir su fallo, limitándose a los agravios expuestos. Luego, a través del recurso de revisión, técnicamente, no deben analizarse los agravios consistentes en que el Juez de Distrito violó garantías individuales al conocer de un juicio de amparo, por la naturaleza del medio de defensa y por la función de control constitucional que el a quo desempeña ya que, si así se hiciera, se trataría extralógicamente al Juez del conocimiento como otra autoridad responsable y se desnaturalizaría la única vía establecida para elevar las reclamaciones de inconstitucionalidad de actos, que es el juicio de amparo; es decir, se ejercería un control constitucional sobre otro control constitucional. [No. Registro: 199,492, Jurisprudencia, Materia(s): Común, Novena Época, Instancia: Pleno, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, V, Enero de 1997, Tesis: P./J. 2/97, Página: 5, Genealogía: Novena Época, Tomo V, febrero 1, 1997, página 30.]

AGRAVIOS INOPERANTES. LO SON LOS CONSISTENTES EN QUE LOS JUZGADORES DE AMPARO VIOLAN GARANTÍAS INDIVIDUALES, SOLAMENTE EN ESE ASPECTO. De conformidad con los artículos 103 y 107 constitucionales, interpretados en forma sistemática, el único medio de defensa para reclamar contravenciones a las garantías individuales ante los tribunales del Poder Judicial de la Federación, en los términos del artículo 94 constitucional, lo es el juicio de amparo. Por tanto, si el quejoso interpone el recurso de revisión en contra de la sentencia emitida en el juicio de garantías de que se trata y hace valer como agravios la contravención a sus derechos públicos subjetivos por parte del a quo, el tribunal de alzada no puede examinar tales agravios, ya que si así lo hiciera, con ese proceder desnaturalizaría la vía correcta establecida para elevar las reclamaciones de inconstitucionalidad de actos, misma que es sólo la del juicio de amparo. De otra suerte, se ejercitaría un control constitucional sobre otro control de constitucionalidad, lo que sería un contrasentido. Por otra parte, el recurso de revisión es un instrumento técnico a través del cual el legislador tiende a asegurar un óptimo ejercicio de la función judicial. No es un medio autónomo de control de la constitucionalidad de los actos de autoridad mediante el cual se busque la restitución del goce de las garantías individuales violadas (como en el juicio de garantías), sino sólo es un procedimiento de segunda instancia cuya finalidad únicamente lo es la de controlar la legalidad de las resoluciones emitidas por los Jueces de Distrito en esos juicios de amparo; es decir, con el recurso de revisión no se persigue la declaración de nulidad de la resolución materia del mismo, como sí sucede en la primera instancia, sino que por medio del recurso de revisión el fallo impugnado se confirma, revoca o modifica, mas no desaparece en forma alguna, y para tales requisitos el tribunal ad quem sólo debe examinar si el Juez de Distrito hizo o no un adecuado análisis de la constitucionalidad de los actos reclamados, a la luz únicamente vía de agravios de la litis que se forma con los planteamientos de las partes (conceptos de violación, informes justificados), en relación con las pruebas ofrecidas por las mismas y en esas condiciones resulta intrascendente que el tribunal de alzada asuma en la revisión, el estudio de las violaciones constitucionales que hubiere podido cometer el juzgador al dictar su resolución, en virtud de que este estudio, de ser

fundadas las multicitadas violaciones no conducirían al ad quem a modificar o revocar dicha resolución, porque son ajenas a la litis del juicio de amparo. [No. Registro: 200,631, Jurisprudencia, Materia(s): Común, Novena Época, Instancia: Segunda Sala, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, III, Marzo de 1996, Tesis: 2a./J. 12/96, Página: 507].

Resultan igualmente inoperantes los agravios en que se alega que respecto de los preceptos de la Ley Federal del Trabajo por los que se sobreseyó, el Juez de Distrito, violando el principio de exhaustividad, dejó de analizar los conceptos de violación relativos, en tanto que **el sobreseimiento en el juicio impide precisamente el análisis de fondo.**

Por otro lado, se advierte que a lo largo de su escrito de agravios, el sindicato recurrente parte de la **premisa** fundamental de que la reforma reclamada es parte integrante de su esfera de derechos, en virtud de la especial situación en que está colocado frente al orden jurídico, por formar parte de la clase trabajadora como sindicato y, por tanto, ser sujeto activo, siéndole aplicable tanto como organización sindical, como a sus propios agremiados, señalando además que acorde con el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el párrafo 77 de su resolución, los recursos judiciales deben ser efectivos a las víctimas de violaciones de los derechos humanos, es decir, son aquellos que permiten la cabal protección de los derechos humanos y, aseguran su debida aplicación por parte de sus autoridades judiciales.

Al respecto debe decirse que, contrario a lo que alega la parte recurrente, **el derecho de acceso a la impartición de justicia - acceso a una tutela judicial efectiva-, no conduce a soslayar los presupuestos procesales necesarios para la procedencia de las**

vías jurisdiccionales que los gobernados tienen a su alcance y, en ese sentido, es que no pueden hacerse a un lado los presupuestos procesales para la procedencia del juicio de amparo como pretende en su escrito de agravios. Sobre este aspecto resulta aplicable al caso la tesis que a continuación se reproduce.

DERECHO DE ACCESO A LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA. SU APLICACIÓN RESPECTO DE LOS DEMÁS PRINCIPIOS QUE RIGEN LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL. Si bien los artículos 1o. y 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el diverso 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, reconocen el derecho de acceso a la impartición de justicia -acceso a una tutela judicial efectiva-, lo cierto es que tal circunstancia no tiene el alcance de soslayar los presupuestos procesales necesarios para la procedencia de las vías jurisdiccionales que los gobernados tengan a su alcance, pues tal proceder equivaldría a que los Tribunales dejaran de aplicar los demás principios constitucionales y legales que rigen su función jurisdiccional, provocando con ello un estado de incertidumbre en los destinatarios de esa función, ya que se desconocería la forma de proceder de tales órganos, además de que se trastocarían las condiciones de igualdad procesal de los justiciables. [Época: Décima Época. Registro: 2002139. Instancia: Segunda Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XIV, Noviembre de 2012, Tomo 2. Materia(s): Constitucional. Tesis: 2a. LXXXI/2012 (10a.). Página: 1587].

En el mismo tenor, el principio pro persona que invoca el sindicato recurrente no conduce a que se dejen de verificar los requisitos de procedencia, como se sostiene en la siguiente tesis que invocó el propio Juez de Distrito en la sentencia recurrida:

PRINCIPIO PRO PERSONA Y RECURSO EFECTIVO. EL GOBERNADO NO ESTÁ EXIMIDO DE RESPETAR LOS REQUISITOS DE PROCEDENCIA PREVISTOS EN LAS LEYES PARA INTERPONER UN MEDIO DE DEFENSA. Si bien la reforma al artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 10 de junio de 2011, implicó la modificación del sistema jurídico mexicano para incorporar el denominado principio pro persona, el cual consiste en brindar la protección más amplia al gobernado, así como los tratados internacionales en materia de derechos humanos, entre ellos el derecho a un recurso efectivo, previsto en el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ello no significa

que en cualquier caso el órgano jurisdiccional deba resolver el fondo del asunto, sin que importe la verificación de los requisitos de procedencia previstos en las leyes nacionales para la interposición de cualquier medio de defensa, ya que las formalidades procesales son la vía que hace posible arribar a una adecuada resolución, por lo que tales aspectos, por sí mismos, son insuficientes para declarar procedente lo improcedente. [Época: Décima Época. Registro: 2003109. Instancia: Primera Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XVIII, Marzo de 2013, Tomo 1. Materia(s): Constitucional. Tesis: 1a. LXXXIV/2013 (10a.). Página: 890].

Por lo que toca a los principios de apariencia del buen derecho y peligro en la demora que invoca el sindicato en su escrito de agravios operan en las medidas cautelares, no así en el juicio en lo principal.

Asimismo, cabe señalar que la premisa de la que parte el sindicato recurrente, apuntada en líneas anteriores, es inexacta, en tanto que si bien el artículo 107, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue reformado y al efecto introduce el interés legítimo individual o colectivo, lo cierto es que lo condiciona a que se afecte la esfera jurídica del promovente, ya sea de manera directa o en virtud de su especial situación frente al orden jurídico.

Como se explicó en el considerando sexto de la presente resolución, aun el interés legítimo requiere, para la procedencia del juicio, una afectación a la esfera jurídica del promovente del juicio de amparo, de ahí que no baste, como se pretende en los agravios, que por el hecho de que el sindicato quejoso y sus agremiados formen parte de la clase trabajadora y aleguen que se violan derechos reconocidos en la Constitución, con ello se afecte su esfera de derechos.

La esfera jurídica se puede afectar de manera directa o en virtud de la especial situación frente al orden jurídico que guarde el promovente. En ese sentido, como sostuvo el Juez de Distrito (párrafo 4 de la sentencia recurrida) el interés legítimo exige como requisito mínimo que el particular resienta un perjuicio real y actual en sus derechos, aun cuando no exista norma que le dé un derecho subjetivo o la potestad para reclamarlo directamente (interés jurídico), poniendo de manifiesto así que, conforme al artículo 107, fracción I, constitucional, lo que no es necesario es que se acredite que las normas generales (el derecho objetivo) otorguen al particular un derecho subjetivo. Con lo que se descarta, como explicó el juzgador, supuestos en que el gobernado únicamente busque lograr controles de constitucionalidad, convencionalidad y legalidad de carácter abstracto sobre actos de autoridad, sin pretender un beneficio directo o indirecto en su esfera jurídica individual.

Esto es, atendiendo al precepto constitucional citado, la situación frente a la Ley Federal del Trabajo se torna especial cuando se afecta, aunque no sea de forma directa, la esfera jurídica del promovente, de ahí que no basta que el quejoso recurrente sea un sindicato para que todos los preceptos que reclama del ordenamiento citado afecten su esfera jurídica, por ello es que resulta necesario verificar la naturaleza de cada una de las normas reclamadas, así como sus destinatarios, a fin de determinar si realmente existe una afectación, aunque no sea directa, en la esfera de derechos de la parte quejosa.

Así pues, no basta aducir, como plantea el sindicato recurrente, ser titular de un derecho o de un interés legítimo colectivo, y que se

alegue que los actos reclamados, en la especie, las diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, violan los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, puesto que también debe acreditarse una afectación a su esfera jurídica de manera directa o en virtud de su especial situación frente al orden jurídico. Sólo así quien acude al juicio de amparo es realmente parte agraviada [haciendo la salvedad de que tratándose de actos o resoluciones provenientes de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, se requiere la titularidad de un derecho subjetivo que se afecte de manera personal y directa].

Por lo que toca a la **supuesta incongruencia** en que incurrió el Juez de Distrito al señalar por una parte que ha quedado proscrita la exigencia a cargo del quejoso de acreditar la existencia de un derecho *objetivo* conferido por las normas del ordenamiento jurídico, señalando, por otro lado, que el interés legítimo deberá estar garantizado por un derecho objetivo, sin que dé lugar a un derecho subjetivo, se aprecia que en realidad tales afirmaciones, pero dentro del contexto que a continuación se da noticia, corresponden a consideraciones insertas en el amparo en revisión 366/2012 resuelto por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en sesión de primero de septiembre de dos mil doce, en tanto que el juzgador se apoyó en ejecutorias de esta Suprema Corte, entre otras, la citada, de la que reprodujo párrafos, como los siguientes:

“... Naturalmente, este cambio cualitativo abre el abanico de posibilidades para acudir al juicio de amparo, pues han quedado proscritas exigencias tales como la acreditación, a cargo del quejoso, de la existencia de un derecho objetivo conferido por las normas del ordenamiento jurídico, o la necesidad de probar un daño

individualizado susceptible de ser remediado mediante la concesión del amparo.

No obstante lo anterior, la reforma constitucional señalada no puede ser traducida en una apertura absoluta para que cualquier persona por cualquier motivo que se le ocurra acuda al juicio de amparo. Dicho en otras palabras, el constituyente permanente introdujo un concepto jurídico mediante el cual se exige al quejoso que demuestre algo más que un **interés simple** o, si se quiere, mantuvo la prohibición de que tan solo con este tipo de interés pueda acudir al juicio de amparo.

El **interés legítimo** puede definirse, pues, como aquél interés personal —individual o colectivo—, cualificado, actual, real y jurídicamente relevante, que pueda traducirse, si llegara a concederse el amparo, en un beneficio jurídico en favor del quejoso. Dicho interés deberá estar garantizado por un derecho objetivo, sin que dé lugar a un derecho subjetivo; debe haber una afectación a la esfera jurídica del quejoso en sentido amplio, que puede ser de índole económica, profesional, de salud pública, o de cualquier otra índole.

Por su parte, el **interés simple** o jurídicamente irrelevante, es aquél que puede tener cualquier persona por alguna acción u omisión del Estado pero que, en caso de satisfacerse, no se traduce en ningún tipo de beneficio personal para el interesado. Por la misma razón, el interés simple no supone afectación alguna a la **esfera jurídica** del quejoso en ningún sentido.”

De la ejecutoria citada derivó la tesis que a continuación se cita, en la que se apoyó igualmente el Juez de Distrito en la sentencia recurrida:

INTERÉS LEGÍTIMO EN EL AMPARO. SU DIFERENCIA CON EL INTERÉS SIMPLE. La reforma al artículo 107 constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 6 de junio de 2011, además de que sustituyó el concepto de interés jurídico por el de interés legítimo, abrió las posibilidades para acudir al juicio de amparo. No obstante lo anterior, dicha reforma no puede traducirse en una apertura absoluta para que por cualquier motivo se acuda al juicio de amparo, ya que el Constituyente Permanente introdujo un concepto jurídico mediante el cual se exige al quejoso que demuestre algo más que un interés simple o jurídicamente irrelevante, entendido éste como el que puede tener cualquier persona por alguna acción u omisión del Estado pero que, en caso de satisfacerse, no se traducirá en un beneficio personal para el interesado, pues no supone afectación a su esfera jurídica en algún sentido. En cambio, el interés legítimo se define como aquel interés personal, individual o colectivo, cualificado, actual, real y jurídicamente relevante, que puede traducirse, en

caso de concederse el amparo, en un beneficio jurídico en favor del quejoso derivado de una afectación a su esfera jurídica en sentido amplio, que puede ser de índole económica, profesional, de salud pública, o de cualquier otra. Consecuentemente, cuando el quejoso acredita únicamente el interés simple, mas no el legítimo, se actualiza la causal de improcedencia prevista en el artículo 73, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, en relación con el numeral 107, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. [Época: Décima Época. Registro: 2002812. Instancia: Primera Sala. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XVII, Febrero de 2013, Tomo 1. Materia(s): Común. Tesis: 1a. XLIII/2013 (10a.). Página: 822].

Cabe destacar que las consideraciones en que fundamentalmente se apoyó el Juez de Distrito para decretar el sobreseimiento en el juicio se hicieron consistir en la diferencia entre el interés simple y el interés legítimo para destacar que éste hace procedente el juicio en tanto que puede traducirse, en caso de concederse el amparo, en un beneficio jurídico en favor del quejoso derivado de una afectación a su esfera jurídica, lo cual es acorde con lo que se ha expresado.

Ahora bien, es con motivo de que el interés legítimo supone un agravio jurídico que, contrario a lo que aduce el sindicato recurrente, no resulta anacrónica la tesis de rubro: “LEYES AUTOAPLICATIVAS Y HETEROAPLICATIVAS, DISTINCIÓN BASADA EN EL CONCEPTO DE INDIVIDUALIZACIÓN INCONDICIONADA.”, debido a que además de que atañe al examen relativo a los presupuestos procesales, **es necesario determinar la naturaleza de la norma, autoaplicativa o heteroaplicativa, con el objeto de identificar precisamente si genera o no una afectación en la esfera jurídica de la parte quejosa, como se anunciaba en líneas anteriores.**

Ciertamente, como se explicó en el sexto considerando de esta resolución, a través del amparo indirecto se puede impugnar una ley desde el momento de iniciación de su vigencia, o bien, con motivo de su primer acto concreto de aplicación en relación con el quejoso. Al respecto, el carácter autoaplicativo de una ley, no queda al criterio del quejoso, sino que depende de la naturaleza de su contenido, cuestión que habrá de verificar el juzgador federal.

En un *amparo contra leyes*, es menester realizar el examen de diversas cuestiones, como son la identificación precisa de los actos reclamados a través del examen integral de la demanda de amparo, la identificación de la naturaleza de las normas que se combatan, esto es, si son de naturaleza autoaplicativa, o bien, heteroaplicativa, y en éste último caso, identificar el primer acto de aplicación en perjuicio del promovente; luego examinar la procedencia del juicio de amparo, todo lo cual implica un complejo examen de índole jurisdiccional, propio de los órganos judiciales federales.

Ahora bien, para examinar la procedibilidad del juicio de amparo contra leyes, esto es, la naturaleza de la disposición jurídica reclamada, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido en Pleno que si el acto reclamado se hace consistir en la sola expedición, promulgación y publicación de una ley, no basta que sea considerada como inconstitucional por la parte quejosa, sino que debe sujetarse tal impugnación a que se trate de leyes autoaplicativas, y dicho carácter autoaplicativo no queda a criterio del quejoso, por lo que el juzgador debe atender al texto mismo de la ley impugnada, para ver si tiene o no el carácter de autoaplicativa

En este orden, para verificar la naturaleza de las disposiciones reclamadas se debe hacer un análisis jurisdiccional a fin de dilucidar su naturaleza, ya sea autoaplicativa, por no establecer condición alguna para su individualización, o bien heteroaplicativa, cuando se observa que para que nazca la obligación que refieren las normas se requiere de un acto de particular o de autoridad, esto es, que su sola vigencia no vincula al gobernado a su cumplimiento, pues su aplicación jurídica o material en un caso concreto se halla sometida a la realización de un evento.

Ahora, también se ha establecido que para que el juicio de amparo contra leyes o disposiciones de observancia general sea procedente cuando se reclama una norma por su sola entrada en vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa, sino además, se requiere que cause perjuicio al quejoso. Luego, para determinar si causa perjuicio la norma, es indispensable verificar si los quejosos se hallan o no en el supuesto hipotético de la disposición jurídica de que se trate, lo cual es materia de prueba, por lo que amerita el examen jurisdiccional de las pruebas que en su caso se aporten para tal extremo.

Por otro lado, si se trata de normas heteroaplicativas, también debe realizarse un examen jurisdiccional a fin de determinar si se acredita la realización del acto necesario para que la ley adquiera individualización, el cual puede presentarse de muy diversas maneras.

Precisado lo anterior, se advierte con claridad que es inexacto que por el hecho de que hayan entrado en vigor al día siguiente de su publicación las reformas, ello, por sí solo se traduzca en que todas las

normas generales que reclama el sindicato recurrente sean de naturaleza autoaplicativa y que, asimismo, por ese simple hecho, ya le causen agravios y perjuicios, puesto que la vigencia de las normas por sí sola no incide en su naturaleza, pues ésta depende del contenido particular de cada norma, en el sentido de si las obligaciones de hacer o no hacer que establezcan requieren o no de un acto de aplicación para actualizar un perjuicio en la esfera jurídica del gobernado, o bien si tales obligaciones surgen con la entrada en vigor de la norma de que se trate, caso en el cual lo que debe quedar de manifiesto es que quien acude al juicio de amparo se encuentre precisamente en el supuesto normativo correspondiente.

Luego, es menester analizar la naturaleza de las normas por las que el Juez de Distrito sobreseyó en el juicio y respecto de las cuales el sindicato quejoso formuló agravios.

Cabe recordar que en lo que se refiere a los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 1004-B y 1004-C de la Ley Federal del Trabajo, el Juez concluyó que el sindicato quejoso sólo cuenta con un interés simple, al no haber demostrado que sus agremiados estén sujetos al régimen de la subcontratación, conforme al cual un patrón denominado contratista ejecuta una obra o presta servicios con los trabajadores que dependan de él a favor de un contratante, esto es, que no hay evidencia de que los agremiados presten servicios en virtud de una subcontratación a favor de diversa persona física o moral (párrafos 25 a 32 de la sentencia recurrida); y, por cuanto hace a los artículos 47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último, 48, segundo párrafo, y 50, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, sobreseyó

porque el sindicato quejoso no acreditó que se hubieran materializado los supuestos a que tales disposiciones se refieren.

En estas condiciones, se verifica la naturaleza de las normas en comento.

Los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo son de carácter **autoaplicativo**, en tanto que las obligaciones de hacer o de no hacer que establecen esas disposiciones en general no requieren de un acto de aplicación para actualizar un perjuicio en la esfera jurídica del gobernado, pues se actualizan con su sola vigencia, como se expone a continuación. Las disposiciones de referencia son del tenor literal siguiente:

Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Artículo 15-B. El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con

las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.

Como se ve, los preceptos reproducidos norman el régimen de subcontratación laboral, que supone la prestación de un servicio a favor de un tercero bajo determinadas condiciones, por consiguiente es indispensable que la parte quejosa demuestre fehacientemente que las normas reclamadas, con su sola entrada en vigor, le generan un perjuicio en su esfera jurídica, pues de lo contrario se actualizaría la causa de improcedencia establecida en el artículo 73, fracción XVIII, en relación con el precepto 114, fracción I, aplicado en sentido contrario, ambos de la Ley de Amparo. En el caso se tiene presente que al menos debe acreditarse que se afecta un interés legítimo, pues en caso contrario se actualizaría asimismo la causa de improcedencia prevista en el propio artículo 73, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, en relación con el numeral 107, fracción I, aplicado en sentido contrario, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Al efecto, se aprecia de las constancias del juicio de amparo que la parte quejosa ofreció como pruebas de su parte copias certificadas de la resolución de veintiocho de junio de dos mil doce, dictada por el Director de Registro y Actualización de la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, por el cual se modifica el cambio de directiva del sindicato; y,

de los Estatutos del sindicato quejoso (fojas 212 a 224 del juicio de amparo).

A pesar de la naturaleza autoaplicativa de las normas reclamadas, en el caso se aprecia que las documentales de referencia no acreditan que el sindicato quejoso se encuentre en los supuestos normativos en comento y en ese entender no puede sostenerse que se haya generado un perjuicio en su esfera jurídica ni este Alto Tribunal puede hacer, por consiguiente, un examen en abstracto de las normas. Ello es así en tanto no se advierte que sus agremiados se encuentren en las hipótesis consistentes en laborar u operar bajo el régimen de subcontratación.

Por otra parte, los artículos 47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último, 48, segundo párrafo, 50, fracción III, 1004-B y 1004-C de la Ley Federal del Trabajo son de carácter **heteroaplicativo**, en tanto que las obligaciones de hacer o de no hacer que establecen esas disposiciones requieren de un acto de aplicación para actualizar un perjuicio en la esfera jurídica del gobernado. Los preceptos mencionados son del tenor siguiente:

Artículo 47. *Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:*

[...]

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

[...]

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.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Artículo 48. *El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.*

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

[...].

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

[...]

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

Artículo 1004-B. *El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.*

Artículo 1004-C. *A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.*

En relación con lo dicho, esta Segunda Sala estima que los preceptos transcritos son de naturaleza heteroaplicativa, en tanto que las obligaciones de hacer o de no hacer que imponen no surgen de manera automática con su sola entrada en vigor, sino que requieren de un acto diverso que condiciona su aplicación para actualizar el perjuicio en la esfera jurídica del gobernado.

Los preceptos transcritos requieren como condición para su actualización de un acto de aplicación consistente en lo siguiente:

a) La existencia de un acto en virtud del cual se rescinda la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, por haberse demostrado que el trabajador incurrió, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos contra el patrón, sus familiares o el personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o contra clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia (artículo 47, fracción II); que el trabajador incurra en una causa de rescisión de la relación laboral o el empleador dé aviso de ella (artículo 47, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último).

b) La determinación judicial de que el patrón debe pagar los salarios caídos [hasta por un período máximo de doce meses], así como los intereses [computados hasta por quince meses a razón del dos por ciento mensual] (artículos 48, párrafos primero, segundo, tercero y cuarto, y 50, fracción III).

c) Resolución de la autoridad sobre la imposición de multas establecidas para quienes incumplan con las obligaciones previstas en los artículos 15-B y 15-D de la Ley Federal del Trabajo, relacionadas con el régimen de subcontratación (artículos 1004-B y 1004-C).

En relación con lo anterior, cabe precisar que la aplicación jurídica o material de los preceptos invocados se encuentra sujeta a la realización de esos eventos. Las obligaciones de hacer o de no hacer que imponen dichos preceptos no surgen de forma automática con su sola entrada en vigor, sino que se requiere de un acto diverso que condiciona su aplicación. De ahí que si los artículos aludidos son de naturaleza heteroaplicativa, resulta improcedente el juicio de amparo, de conformidad con el artículo 73, fracción XVIII, ésta en concordancia con el artículo 114, fracción I, interpretado en sentido contrario, de la ley de la materia, al no haber acreditado que dichos preceptos hayan irrumpido en su individualidad, al grado de ocasionarle un agravio en su esfera jurídica, pues no aparece constancia alguna en autos de la que se advierta acto de aplicación de las normas citadas.

Apoya la determinación anterior la jurisprudencia 2a./J. 12/98, de rubro: “LEYES HETEROAPLICATIVAS QUE NO CAUSEN PERJUICIO AL QUEJOSO. EL AMPARO ES IMPROCEDENTE EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 73, FRACCIÓN XVIII, EN RELACIÓN CON EL 114, FRACCIÓN I, A CONTRARIO SENSU, AMBOS DE LA LEY DE AMPARO.”⁵

⁵ “Conforme a la técnica del juicio de garantías, para analizar el aspecto sustantivo de una norma, con motivo de su primer acto de aplicación, debe existir como presupuesto que la misma haya irrumpido en la individualidad de un gobernado, al grado de ocasionarle un agravio en su esfera jurídica, ya sea que se le aplique formal o materialmente, de manera escrita o de hecho, pues basta que dicho ordenamiento materialice sus efectos en el mundo fáctico y altere el ámbito

De esta suerte, considerando que las normas reclamadas a las que se ha hecho referencia en este apartado por su sola vigencia, o bien a partir de un acto concreto de aplicación, no causan perjuicio a la esfera jurídica de la parte quejosa de manera directa ni por su especial situación frente al orden jurídico, se actualiza asimismo, la causa de improcedencia prevista en el artículo 73, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, en relación con el numeral 107, fracción I, aplicado en sentido contrario, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de forma que procede sobreseer en términos de su numeral 74, fracción III, de la citada Ley.

Por tanto, debe sobreseerse en el juicio respecto de los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 1004-B y 1004-C, así como los numerales 47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último, 48, segundo párrafo, y 50, fracción III, todos de la Ley Federal del Trabajo, por las razones y fundamentos apuntados en este apartado.

En atención a que el sindicato quejoso se inconformó, aun cuando no con argumentos específicos respecto de todos los artículos por los que el Juez sobreseyó en el juicio, a continuación se hace una recapitulación de la naturaleza de las normas reclamadas. En tal resumen se incluyen las normas por las que ya se sobreseyó de oficio en el considerando sexto de esta resolución, ello con el objeto de visualizar todas las normas

jurídico de la persona, para que se estime aplicada. De no ser así, la ley reclamada no causa perjuicio y el amparo resulta improcedente, de conformidad con el artículo 73, fracción XVIII, ésta en concordancia con el artículo 114, fracción I, a contrario sensu, de la ley de la materia.” Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, marzo de 1998, registro IUS: 196641.

que fueron reclamadas en el presente juicio por las que corresponde sobreseer.

Esta Segunda Sala considera que los artículos **39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E, 47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último, 48, párrafos primero, segundo, tercero y cuarto, 50, fracción III, 83, segundo párrafo, 692, fracción II, 873, 875, 878, 1004-B y 1004-C**, de la Ley Federal del Trabajo son de carácter **heteroaplicativo**, en tanto que las obligaciones de hacer o de no hacer que establecen esas disposiciones requieren de un acto de aplicación para actualizar un perjuicio en la esfera jurídica del gobernado.

Los preceptos mencionados son del tenor siguiente:

Artículo 39-A. *En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita.*

El periodo de prueba a que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores técnicas o profesionales especializadas.

Durante el periodo de prueba el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término del periodo de prueba, de no acreditar el trabajador que satisface los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar las labores, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-B. *Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar*

sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiriera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior, tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 39-C. *La relación de trabajo con periodo a prueba o de capacitación inicial, se hará constar por escrito garantizando la seguridad social del trabajador; en caso contrario se entenderá que es por tiempo indeterminado, y se garantizarán los derechos de seguridad social del trabajador.*

Artículo 39-D. *Los periodos a prueba y de capacitación inicial son improrrogables.*

Dentro de una misma empresa o establecimiento, no podrán aplicarse al mismo trabajador en forma simultánea o sucesiva periodos de prueba o de capacitación inicial, ni en más de una ocasión, ni tratándose de puestos de trabajo distintos, o de ascensos, aun cuando concluida la relación de trabajo surja otra con el mismo patrón, a efecto de garantizar los derechos de la seguridad social del trabajador.

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

Artículo 47. *Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:*

[...]

II. *Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra*

de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

[...]

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.

La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.

La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.

Artículo 48. *El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.*

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

Si al término del plazo señalado en el párrafo anterior no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán también al trabajador los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Lo dispuesto en este párrafo no será aplicable para el pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones.

En caso de muerte del trabajador, dejarán de computarse los salarios vencidos como parte del conflicto, a partir de la fecha del fallecimiento.

[...].

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

[...]

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

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

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

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

Artículo 692. *Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.*

[...]

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

[...]

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

Artículo 873. *La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda, dictará acuerdo, en el que señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes a aquél en que se haya recibido el escrito de demanda. Dicho acuerdo se notificará personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda y del acuerdo admisorio, apercibiéndolas de lo dispuesto en el artículo 879 de esta Ley.*

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

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

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

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

Artículo 878. *La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:*

I. El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará nuevamente a las partes para que resuelvan el conflicto mediante un arreglo conciliatorio y, si éstas persistieran en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;

II. Si el actor es el trabajador o sus beneficiarios y no cumple los requisitos omitidos o no subsana las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

El actor expondrá su demanda, ratificándola, aclarándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. En caso de modificación, aclaración o enderezamiento de la demanda, cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, podrá hacerlo por una sola vez en esta etapa. Tratándose de aclaración o modificación de la demanda, la Junta, a petición del demandado, señalará nueva fecha, dentro del término de diez días, para la continuación de la audiencia a fin de que pueda contestar la demanda en su totalidad; en caso de enderezamiento, la Junta procederá de igual forma, pero de oficio;
[...]

V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y, si no lo hace y la Junta se declara competente, se tendrá por contestada en sentido afirmativo la demanda;
[...]

VII. Si el demandado reconviene al actor, éste procederá a contestar de inmediato; o bien, a solicitud del mismo, la Junta acordará la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los diez días siguientes; y

VIII. Al concluir el periodo de demanda y excepciones, se citará a la audiencia de ofrecimiento y admisión de pruebas, que tendrá verificativo dentro de los diez días siguientes. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción turnándose los autos a resolución.

Artículo 1004-B. *El incumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 15-B de la Ley, se sancionará con multa por el equivalente de 250 a 2500 veces el salario mínimo general.*

Artículo 1004-C. *A quien utilice el régimen de subcontratación de personal en forma dolosa, en términos del artículo 15-D de esta Ley, se le impondrá multa por el equivalente de 250 a 5000 veces el salario mínimo general.*

En relación con lo dicho, esta Segunda Sala estima que los preceptos transcritos son de naturaleza heteroaplicativa, en tanto que las obligaciones de hacer o de no hacer que imponen no surgen de manera automática con su sola entrada en vigor, sino que requieren de un acto diverso que condiciona su aplicación para actualizar el perjuicio en la esfera jurídica del gobernado.

Los preceptos transcritos requieren como condición para su actualización de un acto de aplicación consistente en lo siguiente:

- a) La existencia de una relación de trabajo que esté sujeta a prueba o a capacitación inicial (artículos 39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E), o que se hubiera pagado o pactado el salario por unidad de tiempo (83). Así, mientras no existan ese tipo de relaciones de trabajo o no se pacte tal modalidad de pago del salario, faltará un elemento indispensable para que se actualicen los derechos y obligaciones previstos en los referidos preceptos.

- b) La circunstancia de que el trabajador incurra en una causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, que el trabajador incurra, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia (artículo 47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último). Así, mientras no exista un acto en virtud del cual se rescinda la relación laboral por haberse demostrado la realización de las conductas referidas, faltará uno de los elementos que conforme al citado precepto legal es indispensable para que se actualice la consecuencia prevista en la referida norma general, o bien que el trabajador incurra en una causa de rescisión de la relación laboral o el empleador dé aviso de ella.
- c) La obligación de los patrones de pagar salarios vencidos hasta por un período máximo de doce meses e intereses computados hasta por quince meses a razón del 2% (dos por ciento) mensual, además de la indemnización y prestación que correspondan cuando se demuestre el despido injustificado (artículos 48, párrafos primero, segundo, tercero y cuarto, y 50, fracción III). Así, mientras no exista la determinación judicial de que deben pagarse los salarios caídos e intereses regulados en la norma referida, faltará un elemento indispensable para que se actualice la obligación correlativa al derecho del trabajador.

- d) Que los abogados patrones o asesores legales de las partes, así como los apoderados legales de los sindicatos, deberán acreditar ser abogados, licenciados en derecho o pasantes para intervenir en los juicios (artículo 692, fracciones II y IV). Así, mientras no se inicie un juicio, faltará un elemento indispensable para que se actualice la carga prevista en las referidas disposiciones.
- e) Aspectos relacionados con el acuerdo que debe recaer a la demanda, y con la audiencia de conciliación, demanda y excepciones dentro del procedimiento ordinario (artículos 873, 875 y 878). Así, mientras no se inicie ese procedimiento, faltará un elemento indispensable para que se actualice el supuesto derivado de esas disposiciones.
- f) Multas para quienes incumplan con las obligaciones previstas en los artículos 15-B y 15-D de la Ley Federal del Trabajo relacionadas con el régimen de subcontratación (artículos 1004-B y 1004-C). Así, mientras no exista la resolución de la autoridad sobre la imposición de cualquiera de las multas referidas, faltará un elemento indispensable para que se actualicen las consecuencias normativas de los mencionados preceptos.

En relación con lo anterior, cabe precisar que la aplicación jurídica o materia de los preceptos invocados se encuentra sujeta a la realización de esos eventos. Las obligaciones de hacer o de no hacer que imponen dichos preceptos no surgen de forma automática con su sola entrada en vigor, sino que se requiere de un acto diverso que condiciona su aplicación. De ahí que si los artículos aludidos son de

naturaleza heteroaplicativa, resulta improcedente el juicio de amparo, de conformidad con el artículo 73, fracción XVIII, ésta en concordancia con el artículo 114, fracción I, interpretado en sentido contrario, de la ley de la materia, al no haber acreditado que dichos preceptos hayan irrumpido en su individualidad, al grado de ocasionarle un agravio en su esfera jurídica, pues no hay constancia en autos de la que se advierta acto de aplicación de las normas citadas.

Apoya la determinación anterior la jurisprudencia 2a./J. 12/98, de rubro: “LEYES HETEROAPLICATIVAS QUE NO CAUSEN PERJUICIO AL QUEJOSO. EL AMPARO ES IMPROCEDENTE EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 73, FRACCIÓN XVIII, EN RELACIÓN CON EL 114, FRACCIÓN I, A CONTRARIO SENSU, AMBOS DE LA LEY DE AMPARO.”⁶

En ese orden de ideas, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 74, fracción III, de la Ley de Amparo, procede el sobreseimiento en el juicio de amparo respecto de los citados artículos, de la Ley Federal del Trabajo, de naturaleza heteroaplicativa, por actualizarse la causa de improcedencia prevista en el artículo 73, fracción XVIII, en relación con el numeral 114, fracción I, aplicado en sentido contrario, ambos de la Ley de Amparo, al no constar acto de aplicación de las normas; actualizándose asimismo la causa de improcedencia prevista en el propio artículo 73, fracción XVIII, de la

⁶ “Conforme a la técnica del juicio de garantías, para analizar el aspecto sustantivo de una norma, con motivo de su primer acto de aplicación, debe existir como presupuesto que la misma haya irrumpido en la individualidad de un gobernado, al grado de ocasionarle un agravio en su esfera jurídica, ya sea que se le aplique formal o materialmente, de manera escrita o de hecho, pues basta que dicho ordenamiento materialice sus efectos en el mundo fáctico y altere el ámbito jurídico de la persona, para que se estime aplicada. De no ser así, la ley reclamada no causa perjuicio y el amparo resulta improcedente, de conformidad con el artículo 73, fracción XVIII, ésta en concordancia con el artículo 114, fracción I, a contrario sensu, de la ley de la materia.” *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo VII, marzo de 1998, registro IUS: 196641.*

Ley de Amparo, en relación con el numeral 107, fracción I, aplicado en sentido contrario, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Por otra parte, siguiendo con la recapitulación **de la naturaleza de las normas reclamadas, incluyendo por las que ya se sobreseyó de oficio en el considerando sexto de esta resolución, con el fin de visualizar todas las normas que fueron reclamadas en el presente juicio por las que corresponde sobreseer**, esta Segunda Sala estima que los artículos **2o., 3o., 3 bis, 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 22 bis, 25 fracciones II y IV, 28, 28-A, 28-B, 35, 154, 159 173, 174, 175 bis, 176, 279, 279 bis, 279 ter, 280, 311, 333, 336, 343-A, 343-B, 343-C, 343-D, 343-E y 527, fracción I, puntos 20, 21 y 22, fracción II, punto 2**, de la Ley Federal del Trabajo son de carácter **autoaplicativo**, en tanto que las obligaciones de hacer o de no hacer que establecen esas disposiciones en general no requieren de un acto de aplicación para actualizar un perjuicio en la esfera jurídica del gobernado, pues se actualizan con su sola vigencia, como se expone a continuación.

Los preceptos en comento son del siguiente tenor:

***Artículo 2o.** Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la*

productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 3o. *El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.*

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

Artículo 3o. bis. *Para efectos de esta Ley se entiende por:*

a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Artículo 15-A. *El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de*

un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

Este tipo de trabajo, deberá cumplir con las siguientes condiciones:

a) No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

c) No podrá comprender tareas iguales o similares a las que realizan el resto de los trabajadores al servicio del contratante.

De no cumplirse con todas estas condiciones, el contratante se considerará patrón para todos los efectos de esta Ley, incluyendo las obligaciones en materia de seguridad social.

Artículo 15-B. *El contrato que se celebre entre la persona física o moral que solicita los servicios y un contratista, deberá constar por escrito.*

La empresa contratante deberá cerciorarse al momento de celebrar el contrato a que se refiere el párrafo anterior, que la contratista cuenta con la documentación y los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores.

Artículo 15-C. *La empresa contratante de los servicios deberá cerciorarse permanentemente que la empresa contratista, cumple con las disposiciones aplicables en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo, respecto de los trabajadores de esta última.*

Lo anterior, podrá ser cumplido a través de una unidad de verificación debidamente acreditada y aprobada en términos de las disposiciones legales aplicables.

Artículo 15-D. *No se permitirá el régimen de subcontratación cuando se transfieran de manera deliberada trabajadores de la contratante a la subcontratista con el fin de disminuir derechos laborales; en este caso, se estará a lo dispuesto por el artículo 1004-C y siguientes de esta Ley.*

Artículo 22 Bis. *Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley.*

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

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

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

[...]

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

[...]

IV. *El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;*

[...].

Artículo 28. *En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente:*

I. *Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes:*

a) *Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;*

b) *Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;*

c) *La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente; y*

d) *Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente;*

II. *El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;*

III. *El contrato de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará.*

En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las

obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que ésta hubiere determinado.

Artículo 28-A. *En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los trabajadores, conforme a las bases siguientes:*

I. Las condiciones generales de trabajo para los mexicanos en el país receptor serán dignas e iguales a las que se otorgue a los trabajadores de aquel país;

II. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entenderá que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establecerá una relación laboral entre el trabajador y un patrón determinado;

III. Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo;

IV. El reclutamiento y la selección será organizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo, en coordinación con las autoridades estatales y municipales;

y

V. Contendrá mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.

Artículo 28-B. *En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las normas siguientes:*

I. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;

II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:

a) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; y

b) Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio;

III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.

En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos.

La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.

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

Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

[...].

Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos por el trabajador que tenga la categoría o rango inmediato inferior, así como mayor capacitación, con mayor antigüedad, demuestre mayor aptitud, acredite mayor productividad y sea apto para el puesto.

Artículo 173. *El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales.*

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

Artículo 174. *Los mayores de catorce y menores de dieciséis años, independientemente de contar con la autorización de Ley para trabajar, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.*

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

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

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

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

Artículo 176. *Para los efectos del artículo 175, además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán como labores peligrosas o insalubres, las siguientes:*

A. *Tratándose de menores de catorce a dieciséis años de edad, aquellos que impliquen:*

I. *Exposición a:*

1. Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales.

2. Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.

3. Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas.

4. Fauna peligrosa o flora nociva.

II. Labores:

1. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.

2. En altura o espacios confinados.

3. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.

4. De soldadura y corte.

5. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.

6. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).

7. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.

8. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.

9. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.

10. Productivas de la industria tabacalera.

11. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.

12. En obras de construcción.

13. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.

14. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.

15. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.

16. En buques.

17. Submarinas y subterráneas.

18. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.

III. Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema músculo-esquelético.

IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.

V. Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves.

VI. Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico.

VII. Uso de herramientas manuales punzo cortantes.

B. Tratándose de menores de dieciocho años de edad, aquellos que impliquen:

I. Trabajos nocturnos industriales.

II. Exposición a:

a. Fauna peligrosa o flora nociva.

b. Radiaciones ionizantes.

III. Actividades en calidad de pañoleros y fogoneros en buques.

IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.

V. Trabajos en minas.

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

(...)

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

Artículo 279 bis. *Trabajador eventual del campo es aquél que, sin ser permanente ni estacional, desempeña actividades ocasionales en el medio rural, que pueden ser por obra y tiempo determinado, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley.*

Artículo 279 ter. *Los trabajadores estacionales del campo o jornaleros son aquellas personas físicas que son contratadas para laborar en explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas, únicamente en determinadas épocas del año, para realizar actividades relacionadas o que van desde la preparación de la tierra, hasta la preparación de los productos para su primera enajenación, ya sea que sean producidos a cielo abierto, en invernadero o de alguna otra manera protegidos, sin que se afecte su estado natural; así como otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal, acuícola o mixta. Puede ser contratada por uno o más patrones durante un año, por periodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón.*

No se considerarán trabajadores estacionales del campo, los que laboren en empresas agrícolas, ganaderas, forestales, acuícolas o mixtas que adquieran productos del campo, para realizar actividades de empaque, re empaque, exposición, venta o para su transformación a través de algún proceso que modifique su estado natural.

Artículo 280. *El trabajador estacional o eventual del campo que labore en forma continua por un periodo mayor a veintisiete semanas para un patrón, tiene a su favor la presunción de ser trabajador permanente.*

El patrón llevará un registro especial de los trabajadores eventuales y estacionales que contrate cada año y exhibirlo ante las autoridades del trabajo cuando sea requerido para ello.

Al final de la estación o del ciclo agrícola, el patrón deberá pagar al trabajador las partes proporcionales que correspondan por concepto de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y cualquier otra prestación a la que tenga derecho, y deberá entregar una constancia a cada trabajador en la que se señalen los días laborados y los salarios totales devengados.

Artículo 311. (...)

Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación.

Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.

Artículo 333. *Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.*

Artículo 336. *Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.*

Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

Artículo 343-A. *Las disposiciones de este capítulo son aplicables en todas las minas de carbón de la República Mexicana, y a todos sus desarrollos mineros en cualquiera de sus etapas mineras en que se encuentre, ya sea, prospección, preparación, exploración y explotación, independientemente del tipo de exploración y explotación de que se trate, ya sean, minas subterráneas, minas de arrastre, tajos a cielo abierto, tiros inclinados y verticales, así como la extracción en cualquiera de sus modalidades, llevada a cabo en forma artesanal, mismas que, para los efectos de esta Ley, son consideradas centros de trabajo.*

Artículo 343-B. *Todo centro de trabajo debe contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con un responsable de su funcionamiento, designado por el patrón, en los términos que establezca la normatividad aplicable.*

Artículo 343-C. *Independientemente de las obligaciones que la presente Ley u otras disposiciones normativas le impongan, el patrón está obligado a:*

I. Facilitar y mantener en condiciones higiénicas instalaciones para que sus trabajadores puedan asearse y comer;

II. Contar, antes y durante la exploración y explotación, con los planos, estudios y análisis necesarios para que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad, los que deberán actualizarse cada vez que exista una modificación relevante en los procesos de trabajo;

III. Informar a los trabajadores de manera clara y comprensible los riesgos asociados a su actividad, los peligros que éstos implican para su salud y las medidas de prevención y protección aplicables;

IV. Proporcionar el equipo de protección personal necesario, a fin de evitar la ocurrencia de riesgos de trabajo y capacitar a los trabajadores respecto de su utilización y funcionamiento;

V. Contar con sistemas adecuados de ventilación y fortificación en todas las explotaciones subterráneas, las que deberán tener dos vías de salida, por lo menos, desde cualquier frente de trabajo, comunicadas entre sí;

VI. Establecer un sistema de supervisión y control adecuados en cada turno y frente de trabajo, que permitan garantizar que la explotación de la mina se efectúa en condiciones de seguridad;

VII. Implementar un registro y sistema que permita conocer con precisión los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como mantener un control de entradas y salidas de ésta;

VIII. Suspender las actividades y disponer la evacuación de los trabajadores a un lugar seguro en caso de riesgo inminente para la seguridad y salud de los mismos; y

IX. No contratar o permitir que se contrate a menores de 18 años.

Los operadores de las concesiones que amparen los lotes mineros, en los cuales se ubiquen los centros de trabajo a que se refiere este Capítulo, deberán cerciorarse de que el patrón cumpla con sus obligaciones. Los operadores de las concesiones mineras serán subsidiariamente responsables, en caso de que ocurra un suceso en donde uno o más trabajadores sufran incapacidad permanente parcial o total, o la muerte, derivada de dicho suceso.

Artículo 343-D. *Los trabajadores podrán negarse a prestar sus servicios, siempre y cuando la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene confirme que:*

I. No cuenten con la debida capacitación y adiestramiento que les permita identificar los riesgos a los que están expuestos, la forma de evitar la exposición a los mismos y realizar sus labores en condiciones de seguridad.

II. El patrón no les entregue el equipo de protección personal o no los capacite para su correcta utilización.

III. Identifiquen situaciones de riesgo inminente que puedan poner en peligro su vida, integridad física o salud o las de sus compañeros de trabajo.

Cuando los trabajadores tengan conocimiento de situaciones de riesgo inminente, deberán retirarse del lugar de trabajo expuesto a ese riesgo, haciendo del conocimiento de esta circunstancia al patrón, a cualquiera de los integrantes de la Comisión de Seguridad e Higiene o a la Inspección del Trabajo.

Enterada la Inspección del Trabajo, por cualquier medio o forma, de que existe una situación de riesgo inminente, deberá constatar la existencia de dicho riesgo, a través de los Inspectores del Trabajo que comisione para tal efecto, y de manera inmediata, ordenar las medidas correctivas o preventivas en materia de seguridad e higiene con la finalidad de salvaguardar la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores. Dichas medidas podrán consistir en la suspensión total o parcial de las actividades de la mina e inclusive en la restricción de acceso de los trabajadores al centro de trabajo hasta en tanto no se adopten las medidas de seguridad necesarias para inhibir la ocurrencia de un siniestro.

En caso de que un patrón se niegue a recibir a la autoridad laboral, ésta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública, Federal, Estatal o Municipal, según sea el caso, para ingresar al centro de trabajo y cumplir con sus funciones de vigilancia del cumplimiento de la normatividad laboral. La Inspección del Trabajo deberá notificar esta circunstancia a la autoridad minera para que ésta proceda a la suspensión de obras y trabajos mineros en los términos de la Ley de la materia.

Artículo 343-E. *A los responsables y encargados directos de la operación y supervisión de los trabajos y desarrollos mineros, que dolosamente o negligentemente omitan implementar las medidas de seguridad previstas en la normatividad, y que hayan sido previamente identificados por escrito en dictamen fundado y motivado de la autoridad competente, se les aplicarán las penas siguientes:*

I. Multa de hasta 2,000 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente parcial.

II. Multa de hasta 3,500 veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, cuando por su omisión se produzca un riesgo de trabajo, que genere a uno o varios trabajadores una incapacidad permanente total.

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

I. Ramas industriales y de servicios:

[...]

20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio;

21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y

22. Servicios de banca y crédito.

II. Empresas:

[...]

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

Las disposiciones transcritas norman los siguientes aspectos esencialmente:

- a) Los principios generales que rigen al trabajo como derecho y deber social, para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social; establecen como finalidades el respeto a la dignidad humana y la eliminación de la discriminación en las relaciones laborales, prescriben la constante capacitación de los trabajadores, así como la optimización de las condiciones de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo y fomentar los derechos colectivos de los trabajadores; y, definen lo que, para efectos de la Ley Federal del Trabajo, se entiende por hostigamiento y acoso sexual (2o., 3o. y 3o. Bis).
- b) El régimen de subcontratación laboral, que supone la prestación de un servicio a favor de un tercero bajo determinadas condiciones (artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D).
- c) La regulación de las relaciones de trabajo por temporada, sujetas a capacitación inicial o a prueba, las cuales se adicionaron a las que ya preveía la Ley Federal del Trabajo (artículos 25, fracciones II y IV, 35).

- d) El régimen de contratación para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos contratados en territorio nacional para realizar trabajos fuera de la República Mexicana (artículos 28, 28-A y 28-B).
- e) Las obligaciones de los patrones de preferir en igualdad de circunstancias a trabajadores mexicanos, con mayor antigüedad, sin fuente de ingreso y que tenga a su cargo a una familia, los de mayor aptitud y conocimientos, respecto de los que no cumplan con dichas características (artículo 154, párrafo primero); y lo relativo a las obligaciones de los patrones correlativas a los derechos de ascenso para cubrir vacantes definitivas o provisionales con duración mayor a treinta días o puestos de nueva creación (artículo 159).
- f) Las medidas de vigilancia y protección para los trabajadores menores de edad fuera del círculo familiar; establecen restricciones laborales y medidas de control para los trabajadores que sean mayores de catorce y menores de dieciséis años; normalizan las actividades artísticas, de desarrollo científico, deportivo o de talento, de los menores de catorce años; e incorporan el catálogo de las labores que se consideran peligrosas e insalubres tratándose de menores de catorce a dieciséis años de edad y de menores de dieciocho años (artículos 22 bis, 173, 174, 175 bis y 176).
- g) Las actividades laborales de los trabajadores del campo, a domicilio o domésticos, así como para desarrollos mineros

(artículos 279, 279-bis, 279-ter, 280, 311, 333, 336, 343-A, 343-B, 343-C, 343-D y 343-E).

- h) La competencia federal en el conocimiento de los asuntos que versen sobre temas vinculados a las ramas industriales y de servicios vidriera, tabacalera o de servicios de banca y crédito, así como de aquellos que se encuentren regulados por un contrato o concesión federal (artículo 527, fracciones I, puntos 20, 21 y 22, y II, punto 2).

Como se ve, los preceptos de referencia prevén principios generales que rigen al trabajo; los derechos que tienen los trabajadores, sujetos a una relación de trabajo que implique la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario, en diversos supuestos específicos y particulares acorde a las circunstancias fácticas en que se desempeñan las labores; o bien, regulan situaciones derivadas de quienes son trabajadores de campo, a domicilio o domésticos, mineros o menores de edad; ser sujetos del régimen de subcontratación; estar contratados por temporada, sujetos a capacitación inicial o a prueba; estar contratado para prestar servicios en el extranjero.

Cabe aclarar que antes de entrar en vigor el decreto reclamado ya estaban previstas en los artículos 25 y 35 de la Ley Federal del Trabajo las modalidades de trabajo por obra, por tiempo determinado o indeterminado, así como la estipulación en los contratos individuales del lugar o lugares donde se presta el trabajo.

Por consiguiente es indispensable que la parte quejosa demuestre fehacientemente que las normas reclamadas, con su sola entrada en vigor, le generan un perjuicio en su esfera jurídica, pues de lo contrario se actualiza la causa de improcedencia establecida en el artículo **73**, fracción **XVIII**, en relación con el precepto **114**, fracción **I**, aplicado en sentido contrario, ambos de la Ley de Amparo. En el caso se tiene presente que al menos debe acreditarse que se afecta un interés legítimo, pues en caso contrario se actualizaría asimismo la causa de improcedencia prevista en el propio artículo 73, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, en relación con el numeral 107, fracción I, aplicado en sentido contrario, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Al efecto, se aprecia de las constancias del juicio de amparo que la parte quejosa ofreció como **pruebas** de su parte copias certificadas de la resolución de veintiocho de junio de dos mil doce, dictada por el Director de Registro y Actualización de la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, por el cual se modifica el cambio de directiva del sindicato; y, de los Estatutos del sindicato quejoso (fojas 212 a 224 del juicio de amparo).

A pesar de la naturaleza autoaplicativa de las normas reclamadas, en el caso se aprecia que las documentales de referencia no acreditan que el sindicato quejoso se encuentre en los supuestos normativos de referencia y en ese entender no puede sostenerse que se haya generado un perjuicio en su esfera jurídica ni este Alto Tribunal puede hacer, por consiguiente, un examen en abstracto de

las normas. Ello es así en tanto no se advierte que sus agremiados se encuentren en las hipótesis consistentes en:

- Estar contratados por temporada, sujetos a capacitación inicial o a prueba;
- Laborar u operar bajo el régimen de subcontratación;
- Estar contratados para prestar servicios en el extranjero;
- La existencia de vacantes o puestos de nueva;
- Ser o emplear trabajadores menores de edad;
- Ser o tener el carácter de trabajadores del campo, a domicilio o domésticos, o mineros.

Cabe señalar que por lo que hace a los artículos 2o., 3 y 3 bis de la Ley Federal del Trabajo, aun cuando la parte quejosa se ubica en los supuestos de la norma al estar regida por dicho ordenamiento legal, tales preceptos al prever principios generales sólo podrían causar afectación en su perjuicio si se acredita precisamente encontrarse en un supuesto específico de las normas que afecte sus derechos subjetivos o su interés legítimo.

En estas condiciones, como se adelantaba, se actualiza la causa de improcedencia prevista en el artículo 73, fracción XVIII, en relación con el numeral 114, fracción I, aplicado en sentido contrario, ambos de la Ley de Amparo, respecto de dichas normas autoaplicativas.

De esta suerte, se reitera, considerando que las normas reclamadas a las que se ha hecho referencia en este apartado por su sola vigencia, o bien a partir de un acto concreto de aplicación, no causan perjuicio a la esfera jurídica de la parte quejosa de manera directa ni por su especial situación frente al orden jurídico, se actualiza asimismo la causa de improcedencia prevista en el propio artículo 73, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, en relación con el numeral 107, fracción I, aplicado en sentido contrario, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En suma, la petición en abstracto de que las normas reclamadas son inconstitucionales no es suficiente para la procedencia, pues debe quedar demostrado que tales normas representen de manera concreta algún perjuicio en la esfera jurídica de la parte quejosa, ya sea de manera directa o indirecta.

La anterior conclusión no implica que eventualmente alguna de las normas reclamadas pueda resultar aplicada con motivo de un acto específico que pueda incidir en la esfera jurídica de la parte quejosa, o bien, que eventualmente se encuentre precisamente bajo los supuestos normativos de referencia, lo que podría impugnar en su momento; sin embargo, en este amparo los artículos reclamados materia de este considerando fueron impugnados como normas autoaplicativas, sin que se haya demostrado que la parte quejosa se encuentre en los supuestos normativos correspondientes; y, por otra parte, respecto de las normas cuya naturaleza en realidad es heteroaplicativa, tampoco se acreditó un acto concreto de aplicación.

Luego de haber recapitulado sobre las normas por las que corresponde sobreseer en el juicio, debe señalarse que los agravios del sindicato recurrente resultan fundados por lo que se refiere al artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo, respecto del que procede levantar el sobreseimiento decretado por el Juez de Distrito.

Ciertamente, es fundado el agravio del sindicato quejoso en cuanto a que el Juez de Distrito sobreseyó indebidamente por considerar que en la demanda subyace una acción por omisión legislativa respecto del precepto en comento (párrafo 68 de la sentencia recurrida).

Al respecto, el Juez de Distrito destacó (en el párrafo 67 de su sentencia) que el quejoso alegó que el artículo 153-C es inconveniente porque no contempla los mecanismos de prevención para los riesgos de trabajo a que está expuesta la parte obrera, así, el combate de inconstitucionalidad es porque en opinión del quejoso, “el Estado Mexicano omite garantizar una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente adecuado.”

Sin embargo, el sobreseimiento decretado en el juicio por el Juez de Distrito respecto del artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo no puede sustentarse en los motivos por los que el sindicato quejoso estima que es inconstitucional, en tanto que en el caso opera la suplencia de la deficiencia de la queja en términos del artículo 76 bis, fracción IV, de la Ley de Amparo abrogada, de forma que, en todo

caso, habría que verificar si no se manifiesta un motivo de inconstitucionalidad de tal norma.

Así, no fue correcta la decisión del Juez de Distrito al decretar el sobreseimiento en el juicio respecto del artículo 153-C.

OCTAVO. Desestimación de causas de improcedencia. Dadas las conclusiones de los considerandos anteriores, queda por analizar los planteamientos respecto de los artículos 56 bis, 101, párrafo segundo, 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U, 153-V, párrafo primero, y 371, fracción IX, del decreto combatido.

En el presente apartado, esta Sala se ocupará de las causas de improcedencia hechas valer en el juicio y que fueron omitidas por el Juez de Distrito que conoció en primera instancia en relación con estas disposiciones.

Tanto las autoridades responsables como el agente del Ministerio Público de la Federación plantearon la causa de improcedencia prevista en el artículo **73, fracciones V y VI, de la Ley de Amparo**. Señalaron que debe sobreseerse, ya que la naturaleza jurídica del decreto impugnado es heteroaplicativa y la parte quejosa no acreditó su primer acto de aplicación ni que se afectaran sus intereses jurídico o legítimo para instar la acción constitucional. Además, la Cámara de Senadores estableció que el juicio de amparo es improcedente por reclamar actos futuros e inciertos.

Es infundada la causa de improcedencia planteada en relación con los artículos citados del decreto impugnado, en tanto que tienen naturaleza autoaplicativa.

Los artículos 73, fracciones V y VI de la Ley de Amparo establecen:

Artículo 73. El juicio de amparo es improcedente:

[...]

V. Contra actos que no afecten los intereses jurídicos del quejoso.

VI. Contra leyes, tratados y reglamentos que, por su sola vigencia, no causen perjuicio al quejoso, sino que se necesite un acto posterior de aplicación para que se origine tal perjuicio;

De estos preceptos se desprende que el juicio de amparo es improcedente contra leyes, tratados o reglamentos que no afecten el interés jurídico del quejoso, sino que requieran de un acto posterior de aplicación.

Ahora bien, los artículos reclamados materia de este análisis – que serán transcritos en el estudio de fondo– regulan, medularmente, las labores o tareas conexas o complementarias a la labor principal de los trabajadores (artículo 56 bis), así como modalidades para el pago del salario mediante depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico (artículo 101, párrafo segundo); y, la obligación de los sindicatos de establecer en sus estatutos el procedimiento para elegir a su directiva (artículo 371, fracción IX).

De igual forma, precisan fundamentalmente que la capacitación y el adiestramiento son una obligación de los patrones y trabajadores;

se define el objeto del adiestramiento y se distingue de la capacitación; se prevén las facultades de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad; se define el concepto de “productividad”, y se regula la posibilidad de acreditar las capacidades para el desempeño de un trabajo, así como la posibilidad de presentar exámenes de suficiencia (artículos 153-C, 153-D, fracción III, 153-E, 153-I, 153-U, 153-V).

En este sentido, las disposiciones citadas, establecen por un lado, una obligación para el sindicato vinculado con sus estatutos (artículo 371, fracción IX), acreditándose así evidentemente el interés jurídico del sindicato quejoso [aspecto que desde luego también atañe a la esfera de derechos de los trabajadores sindicalizados]; y, por otro, aspectos que conciernen a todas las relaciones laborales, como lo relativo a los derechos y obligaciones derivados del desarrollo de los trabajos conexos o complementarios a las labores principales; lo relativo a la implementación de medios alternativos de pago del salario; y al nuevo régimen de capacitación, adiestramiento y productividad, cuestiones que atañen a la esfera jurídica de los trabajadores, partiendo además de la premisa de que, en el caso, el sindicato quejoso acude al juicio de amparo en defensa de sus agremiados, de suerte que cuenta con interés legítimo para reclamar la inconstitucionalidad de las disposiciones en comento.

Asimismo, es claro que, al existir agravio actual y real en la esfera jurídica de la parte quejosa y sus agremiados respecto del artículo 371, fracción IX, ello **impide concebir que la norma se traduzca en un acto futuro de realización incierta**, porque se trata de una disposición que por su sola vigencia obliga al sindicato a

introducir la modalidad de votación de su directiva; y, por otro lado, es claro que los agremiados se encuentran en una especial situación frente al orden jurídico, en lo que concierne a los demás aspectos apuntados que inciden igualmente en su esfera de derechos.

Por otra parte, la Cámara de Diputados hizo valer la causa de improcedencia prevista en el artículo **73, fracción XVIII, en relación con el numeral 76, ambos de la Ley de Amparo, así como el 107, fracción II, de la Constitución Federal**, la cual ha de analizarse al no haber pronunciamiento en la sentencia de primera instancia.

La causa de improcedencia es infundada, dado que el pronunciamiento que se realice en esta instancia no tiene el efecto de una declaratoria general de inconstitucionalidad, contraria al principio de relatividad, a pesar de que se analice la norma general como acto reclamado.

En efecto, en las sentencias de amparo indirecto contra leyes sólo se efectúa el pronunciamiento sobre la situación jurídica de los quejosos que las promueven, pero no tienen efectos generales, restituyendo a éstos en el goce de su garantía violada, sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que motive el ejercicio de la acción constitucional.

Lo anterior se colige, en lo conducente, de la tesis de esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro: “SENTENCIAS DE AMPARO, ALCANCE LEGAL DE LAS.”⁷

⁷ “Para precisar el alcance legal que tienen las sentencias definitivas que se pronuncien en los juicios de amparo, precisa referir ante todo sus efectos y limitaciones desde que esta defensa constitucional extraordinaria fue establecida por primera vez en nuestro régimen jurídico federal,

hasta como están señalados en la Constitución vigente. Por iniciativa de don Mariano Otero ante el Congreso Constituyente de 1846 y la urgencia "de acompañar el restablecimiento de la Federación -como decía en aquélla, de una garantía suficiente para asegurar que no se repetirán más ... los ataques dados por los poderes de los Estados y por los mismos de la Federación a los particulares", era preciso que se elevase "a gran altura al Poder Judicial de la Federación, dándole el derecho de proteger a todos los habitantes de la República en el goce de los derechos que les asegure la Constitución y las leyes constitucionales, contra todos los atentados del Ejecutivo o del Legislativo, ya de los Estados o de la Unión", el propio Congreso acogió la defensa del particular contra tales actos (que posteriormente fueron ampliados a los provenientes de los Poderes Judiciales de los Estados y de la Federación) a través del juicio de amparo, aunque limitando el alcance de las sentencias definitivas que en tales juicios se pronunciaren. Y así, el artículo 25 del Acta Constitutiva y de Reformas sancionada por el Congreso Extraordinario Constituyente el 18 de mayo de 1847, estatuyó: "Artículo 25. Los tribunales de la Federación ampararán a cualquier habitante de la República en el ejercicio y conservación de los derechos que le concedan esta Constitución y las leyes constitucionales, contra todo ataque de los Poderes Legislativo y Ejecutivo, ya de la Federación, ya de los Estados; limitándose dichos tribunales a impartir su protección en el caso particular sobre que verse el proceso, sin hacer ninguna declaración general, respecto de la ley o del acto que lo motivare". Mediante una acertada diferenciación propuesta por la comisión encargada de redactar la Constitución de 1857, que ella misma la calificó como "la reforma tal vez más importante que tiene el proyecto de tratar de las controversias que se susciten por leyes o actos de la Federación o de los Estados, que ataquen sus respectivas facultades o que violen las garantías otorgadas por la Constitución", el Constituyente de 1856 reservó al juicio de amparo, propiamente tal, el conocer de toda controversia que se suscite por leyes o actos de cualquiera autoridad que violen las garantías individuales, por leyes o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados y por leyes o actos de las autoridades de éstos que invadan la esfera de la autoridad federal; excluyendo las demás controversias en materia federal, para que de ellas conociese el mismo Poder Judicial de la Federación actuando en juicios de su jurisdicción ordinaria; y limitando también el alcance de las sentencias pronunciadas en amparo. De esta manera, los artículos 101 y 102 de la citada Constitución de 57 establecían: "Artículo 101. Los Tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite: I. Por leyes o actos de cualquier autoridad que violen las garantías individuales. II. Por leyes o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados. III. Por leyes o actos de las autoridades de éstos, que invadan la esfera de la autoridad federal"; y el "Artículo 102. Todos los juicios de que habla el artículo anterior, se seguirán a petición de la parte agraviada, por medio de procedimientos y formas del orden jurídico, que determinará una ley. La sentencia será tal, siempre, que sólo se ocupe de individuos particulares, limitándose a protegerlos y ampararlos en el caso especial sobre que verse el proceso, sin hacer ninguna declaración general respecto de la ley o acto que la motivare". Finalmente, la Constitución vigente, de 5 de febrero de 1917, conservó tal diferenciación jurisdiccional, encomendando al Poder Judicial de la Federación el conocimiento de ambas clases de controversias y dándole por ello plenitud de jurisdicción constitucional extraordinaria en los casos de amparo y ordinaria en los demás, en éstos, cuando sólo se controvertan cuestiones meramente legales en materia federal; y conservó el mismo alcance limitado en las sentencias pronunciadas en los juicios de amparo. Así dicen los artículos relativos: "Artículo 103. Los tribunales de la Federación resolverán toda controversia que se suscite: I. Por leyes o actos de la autoridad que violen las garantías individuales. II. Por leyes o actos de la autoridad federal que vulneren o restrinjan la soberanía de los Estados. III. Por leyes o actos de las autoridades de éstos, que invadan la esfera de la autoridad federal", y 107, fracciones I y II, en su texto actual: "Artículo 107. Todas las controversias de que habla el artículo 103 se sujetarán a los procedimientos y formas del orden jurídico que determine la ley, de acuerdo con las bases siguientes: "I. El juicio de amparo se seguirá siempre a instancia de parte agraviada. II. La sentencia será siempre tal, que sólo se ocupe de individuos particulares, limitándose a ampararlos y protegerlos en el caso especial sobre el que verse la queja, sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que la motivare"; la Ley de Amparo, al reglamentar este precepto constitucional, consignó lo siguiente en el párrafo primero de su artículo 76: "Las sentencias que se pronuncien en los juicios de amparo sólo se ocuparán de los individuos particulares o de las personas morales, privadas u oficiales que lo hubiesen solicitado, limitándose a ampararlos y protegerlos, si procediere, en el caso especial sobre el que verse la demanda sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que la motivare". Por otra parte y para el fin que se persigue, es preciso señalar que jurídicamente la acción de amparo no es un derecho de acción procesal ordinaria civil, penal o administrativa (que fundamentalmente consiste en motivar la

Asimismo, es aplicable, en lo conducente, la tesis P. VIII/2005, del Tribunal Pleno, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de

prestación por parte del Estado de su actividad jurisdiccional para la declaración del derecho incierto de los particulares o del Estado como sujeto de derecho privado, y para la realización forzosa de sus intereses cuando su tutela sea cierta); sino que es puramente constitucional, nace directamente de la Constitución; va dirigida a controlar el acto de la autoridad, no la ley común; no le interesa la violación de derechos efectuada por particulares y entre particulares, ni los obstáculos que se opongan a la realización de la norma jurídica. La acción de amparo no tutela los intereses que en el acto jurisdiccional ordinario se han dejado a los tribunales comunes; sino que va dirigida a hacer respetar la propia Constitución cuando la autoridad ha rebasado sus límites. De aquí que la sentencia de amparo no satisfaga de manera preferente intereses tutelados por la norma jurídica meramente legal o ley común; ya que, como culminación de la acción constitucional extraordinaria, se limita a amparar y proteger al agraviado sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que la motivare; y por ello el efecto jurídico de una sentencia de amparo es el de restituir al propio agraviado en el pleno goce de la garantía individual violada restableciendo las cosas al estado que guardaban antes de la violación si el acto reclamado es de carácter positivo, u obligando a la autoridad responsable a que obre en el sentido de respetar la garantía de que se trate y a cumplir por su parte lo que la misma garantía exija, si aquél es negativo, según lo consigna el artículo 80 de la Ley de Amparo. Congruente con lo antes expuesto se ha pronunciado la jurisprudencia de este Alto Tribunal, como es de verse por las tesis 175 y 176, publicadas a fojas 316 y 317, respectivamente, de la Sexta Parte de su compilación 1917-1965 (correspondientes a las tesis 173 y 174 del Apéndice de Jurisprudencia 1917-1975, Octava Parte, páginas 296 y 297) que dice así: "175. SENTENCIAS DE AMPARO. Sólo pueden resolver sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad del acto que se reclama, y nunca sobre cuestiones cuya decisión compete a los tribunales del fuero común"; y "176. SENTENCIAS DE AMPARO. El efecto jurídico de la sentencia definitiva que se pronuncie en el juicio constitucional, concediendo el amparo, es volver las cosas al estado que tenían antes de la violación de garantías, nulificando el acto reclamado y los subsecuentes que de él se deriven". Dada, pues, la naturaleza jurídica propia de ambas acciones, esencialmente diferentes entre sí, es por lo que la sentencia de amparo en ningún caso puede tener efectos erga omnes, ya que, según se ha dicho, sólo se ocupa de personas particulares sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que motivare la queja; lo que no sucede en las pronunciadas en los juicios comunes, que frecuentemente sí tienen esas consecuencias, como sucede en todas las sentencias declarativas. Consecuentemente con lo anteriormente expuesto, esta Sala se ve impedida para pronunciar en el caso una sentencia de fondo. En efecto, de concederse la protección constitucional a los quejosos, o sea, de resolverse que es inconstitucional el decreto del Ejecutivo Federal impugnado que abrogó el de 28 de marzo de 1947 (que había declarado saturada la industria cigarrera en el país), la consecuencia lógica de la ejecutoria que en tal sentido se pronunciare, sería que subsistiera la prohibición consignada en el primer decreto, es decir, la de que ninguna persona pudiera establecer una fábrica de cigarros, hubiese sido o no oída y vencida en juicio, no obstante que a todos favorece el levantamiento de tal prohibición. Un fallo de esta naturaleza tendría, pues, efectos y consecuencias erga omnes; lo cual contraría y desconocería la naturaleza propia de las sentencias pronunciadas en los juicios de amparo, que, como ya quedó precisado, sólo han de ocuparse de personas particulares sin hacer una declaración general respecto de la ley o acto que motivare la queja. Es por esto que en estos casos resulta improcedente la acción constitucional a virtud de lo mandado por el artículo 73, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, en relación con los artículos 107, fracción II, párrafo primero, de la Constitución Federal y 76, párrafo primero, de la misma ley reglamentaria; lo que, en suma, lleva a la conclusión de confirmar el sobreseimiento recurrido." Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, volumen 121-126, tercera parte, página 70.

rubro: “AMPARO CONTRA LEYES. SUS DIFERENCIAS CUANDO SE TRAMITA EN LAS VÍAS INDIRECTA Y DIRECTA.”⁸

Por ello, si en la especie, las normas generales combatidas se estimaran violatorias de garantías o derechos humanos, la concesión del amparo se traduciría en ordenar su inaplicación en beneficio del sindicato quejoso, sin que se beneficiara con tal concesión a ningún otro sindicato diverso, lo que no implica ni que se tenga que hacer una declaratoria general en relación con la norma, ni que la exigibilidad del cumplimiento de la garantía o derecho humano que se estimara vulnerado fuera una facultad expresa del poder legislativo, en tanto que ello no implica legislar, sino se colmaría con la desaplicación de la

⁸ “Las características que distinguen a esas vías tratándose del amparo contra leyes radican, esencialmente, en lo siguiente: a) En el amparo indirecto la ley es uno de los actos reclamados y las autoridades legisladoras participan en el juicio como autoridades responsables, mientras que en el amparo directo la ley no puede constituir un acto reclamado ni se emplaza como autoridades responsables a sus autores; b) En la vía indirecta el amparo concedido contra la ley produce la consecuencia práctica de invalidarla por cuanto hace al quejoso, por ende, no se le aplicará mientras esté vigente; en tanto que en la vía directa el amparo se concede única y exclusivamente en contra de la sentencia, laudo o resolución reclamada y no contra la ley, por tanto, la concesión solamente vincula a desaplicar la ley en ese caso concreto, pero no impide que se le vuelva a aplicar al quejoso; c) En el amparo indirecto pueden rendirse pruebas para demostrar la inconstitucionalidad de la ley, mientras que en la vía directa no existe tal posibilidad, aun cuando el quejoso pueda apoyarse en las pruebas ofrecidas ante la responsable para demostrar tal inconstitucionalidad; d) En el amparo indirecto promovido sin agotar antes algún medio de defensa ordinario, el Juez de Distrito tiene amplias facultades para determinar la improcedencia del juicio; en cambio, en el amparo directo (y en aquellos amparos indirectos promovidos después de haberse agotado un medio ordinario de defensa) deben respetarse los presupuestos procesales que ya estén determinados por la autoridad responsable, tales como el interés jurídico, la legitimación, la personalidad, etcétera; e) En el amparo indirecto los Tribunales Colegiados de Circuito, a partir de las reformas constitucionales de 1994 y 1999, así como de la expedición de diversos Acuerdos Generales emitidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como el [5/2001](#), participan como órganos de segunda instancia en virtud de la delegación de competencia que les hace este Alto Tribunal, conforme a la cual, en determinadas condiciones, resolverán sobre el fondo del asunto y sus decisiones serán terminales; por su parte, en el amparo directo esos órganos son de primera instancia y sus sentencias también son revisables por la Suprema Corte, solamente en la materia de constitucionalidad de leyes o interpretación directa de la Carta Magna; f) En el amparo indirecto sólo pueden interponer revisión, en defensa de la constitucionalidad de la ley, los titulares de los órganos de Estado a quienes se encomiende su promulgación, o quienes la representen, en tanto que en el amparo directo, como ya se dijo, no participan los órganos legiferantes y, por ende, no son ellos quienes pueden interponer la revisión; en cambio, en muchos casos, la autoridad que aplicó la ley figura como tercero perjudicado y puede, con ese carácter, hacer valer dicho recurso; y, g) En el amparo indirecto el Juez de Distrito resuelve sobre la suspensión de los actos reclamados, mientras que en el directo esa decisión le corresponde a la autoridad responsable.” *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, tomo XXI, marzo de 2005, página 5, registro IUS 179125.*

previsión que se estimara inconstitucional o inconvencional, de ser el caso.

NOVENO. Materia del medio de impugnación. Expuesto lo anterior, la materia del recurso de revisión consiste en analizar los artículos 56 bis, 101, párrafo segundo, 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U, 153-V, párrafo primero, y 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo.

DÉCIMO. Análisis de constitucionalidad del artículo 101, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace al artículo 101, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, el sindicato recurrente señala que contrario a lo resuelto por el Juez de Distrito, dicho precepto al prever que *“Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón.”*, trastoca el contenido del artículo 123, apartado A, fracción X, de la Constitución General de la República, en cuanto prevé que *“el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal”*, por lo que debe entenderse en el sentido de que el salario debe necesariamente cubrirse en efectivo, atento a lo dispuesto en los artículos 3, 5, 6, 8, 9 y 13 del Convenio Internacional del Trabajo número 95, relativo a la Protección al Salario.

Señala el recurrente que la obligación constitucional de pagar el salario en efectivo queda anulada al establecer la ley que puede ser

de manera electrónica, con lo cual, en los hechos, ello implica descuentos al salario de los trabajadores por los servicios bancarios y cobro de comisiones por uso de tarjeta de débito.

Además, en los hechos –aduce–, los patrones imponen a los trabajadores el pago de su sueldo o salario por medios electrónicos, obligándolos a expresar su consentimiento por escrito, debiendo acceder ante la imperiosa y vital necesidad de obtener su pago, por lo que no es exclusivamente una opción.

Previo al análisis conviene citar lo que prevé el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo vigente que señala:

“Artículo 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

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

Debe precisarse que la porción normativa materia de disenso es el segundo párrafo que fue adicionado en la reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el treinta de noviembre de dos mil doce, y que a grandes rasgos prevé la posibilidad, previo consentimiento del trabajador, de que el pago de su salario pueda efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria o cualquier medio electrónico.

En tal contexto, el contenido de la porción constitucional que se analiza tiene su génesis en el texto de la Carta Magna publicada en el

Diario Oficial de la Federación el cinco de febrero de mil novecientos diecisiete.

El artículo 123, apartado A, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos vigente es del tenor siguiente:

“Artículo. 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

[...]

X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda...”.

De la transcripción que precede, se desprende uno de los principales derechos que tienen garantizados los trabajadores derivados de la relación laboral con su empleador, a saber: el “salario”. Tan es así, que de dicho dispositivo destaca la obligación de que éste deba pagarse en moneda de curso legal, estando prohibido hacerlo efectivo con mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

Ahora bien, para determinar el alcance de dicha porción normativa, resulta oportuno acudir al proceso legislativo que dio origen a la Constitución de mil novecientos diecisiete, para advertir que uno de sus objetivos -en materia laboral-, fue el dignificar las condiciones laborales de los trabajadores, al limitar las horas de trabajo e imponer la fijación de un salario mínimo para el trabajador que fuera suficiente para satisfacer sus necesidades primordiales, entre otras. Así, como

una forma de garantizar precisamente el salario fue que se abolió las tiendas de raya, en las que los trabajadores se veían obligados a comprar artículos de primera necesidad que eran vendidos por los patrones a precios elevados, provocando el menoscabo de su percepción y el endeudamiento con el empleador, que en la mayoría de las veces era transmitido a los familiares de los trabajadores aun después de su muerte.

Para evidenciar lo anterior, resulta importante transcribir las partes relativas tanto de la exposición de motivos como del diario de debates.

“[...] y con la facultad que en la reforma de la fracción 20 del artículo 72 se confiere al poder Legislativo federal, para expedir leyes sobre el trabajo, en las que se implantarán todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores: con la limitación del número de horas y trabajo, de manera que el operario no agote sus energías y sí tenga tiempo para el descanso y el solaz y para atender el cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato de sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios para los casos de accidentes; con los seguros para los casos de enfermedad y de vejez; con la fijación del salario mínimo bastante para subvenir a las necesidades primordiales del individuo y de la familia, y para asegurar y mejorar su situación [...]”.

“[...] - El presidente: Tiene la palabra el C. Ibarra.

- El C. Ibarra:

Como acabáis de oír, señores, el tirano Díaz y sus hombres, para entronizarse en el poder y a sus anchas explotar inicuaamente a la nación, con verdadero ahínco fomentaron en nuestro pueblo cuanta diversión canallesca, cuanto vicio degradante, cuanta costumbre licenciosa había, para embrutecerlo y manejarlo a su antojo.

Como a todos nos consta, por un lado se ha explotado al pueblo, pagándole salarios irrisorios que todavía le cercenan en las tiendas de raya, después de hacerle trabajar doce, catorce y más horas y, por otro, se le ha hundido en la mayor desgracia, en la inmoralidad y el vicio y se le imparten los consuelos de la religión para acallar en él toda protesta.

Las tiendas de raya igualmente, todos lo sabemos, han sido el instrumento para acabar de robar al peón y al obrero el fruto de su trabajo y estoy cierto, de que no hay entre ustedes uno solo que

ponga en duda la imperiosa necesidad que hay de hacerlas desaparecer por completo. Por todo lo expuesto, señores diputados, me permito incitaros a que, cumpliendo con el compromiso revolucionario que tenemos, redimamos a nuestro pueblo, sacándolo de la abyección en que lo han asumido, combatiendo esos vicios con la adición que propongo al artículo 4º. [...].”

Sobre el particular, cabe señalar que al resolver el amparo directo en revisión **1401/2003**, en sesión de doce de marzo de dos mil cuatro, esta Segunda Sala analizó -entre otros- la *ratio legis* del referido precepto constitucional y al respecto, también estableció lo siguiente:

“[...] Diversas de esas reglas de protección al salario fueron recogidas otras por el artículo 123 constitucional, entre ellas, la contemplada en la fracción X, que exige que el salario se pague en efectivo y en moneda del curso legal; de ahí la prohibición de hacerlo en mercancía o cualquier signo representativo, otra porción normativa que constituye protección al salario del obrero deriva de la previsión contemplada en la fracción XXVII del propio artículo 123, donde se establecen diversas prohibiciones como las referentes a que se estipule como lugar de pago un sitio de recreo, así como un café, taberna, cantina o tienda; así también la de fijar un lugar determinado para realizar compras, las de retener el salario por concepto de multas. Por otra parte, la fracción XXIV, que es la que interesa a este estudio, establece que: ‘De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes’.

Ahora bien, el origen de esta previsión se encuentra en el artículo 5º del Proyecto de Constitución de Venustiano Carranza, cuyo dictamen fue retirado para volver a presentarse en forma de estudio completo y definitivo con posterioridad; entonces se abarcó lo que serían las bases tanto del artículo 5º como del nuevo numeral 123 constitucionales, los cuales conformarían las decisiones fundamentales para normar la legislación laboral.

El trece de enero de mil novecientos diecisiete fue presentado el proyecto de reformas al artículo 5º de la Constitución de mil ochocientos cincuenta y siete, así como las bases constitucionales sobre la materia obrera, en los siguientes términos:

‘Los que subscribimos, diputados al Congreso Constituyente, tenemos el honor de presentar a la consideración de él un proyecto de reformas al artículo 5º. de la Carta Magna de 1857 y unas bases

constitucionales para normar la legislación del trabajo de carácter económico en la República.--- Nuestro proyecto ha sido estudiado detenidamente, siguiendo un plan trazado por el C. diputado ingeniero Pastor Rouaix, en unión del señor general y licenciado José I. Lugo, jefe de la Dirección del Trabajo de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria.--- Creemos por demás encarecer a la sabiduría de este Congreso Constituyente la alta importancia de plantear en nuestra legislación los problemas relacionados con el contrato de trabajo, toda vez que una de las aspiraciones más legítimas de la revolución constituyente ha sido la de dar satisfacción cumplida a las urgentes necesidades de las clases trabajadoras del país, fijando con precisión los derechos que les corresponden en sus relaciones contractuales contra el capital, a fin de armonizar, en cuanto es posible, los encontrados intereses de éste y del trabajo, por la arbitraria distribución de los beneficios obtenidos en la producción, dada la desventajosa situación en que han estado colocados los trabajadores manuales de todos los ramos de la industria, el comercio, la minería y la agricultura.--- Por otra parte, las enseñanzas provechosas que nos han dado los países extraños, acerca de las favorables condiciones en que se desarrolla su prosperidad económica, debido a las reformas sociales implantadas con prudencia y acierto, bastan a justificar la iniciativa a que nos venimos refiriendo para que sea llevada a feliz efecto en esta ocasión y se llene el vacío existente en nuestros códigos, definiendo exactamente la naturaleza del de trabajo, para mantener el equilibrio deseado en las relaciones jurídicas de trabajadores y patronos, subordinadas a los intereses morales de la humanidad en general y de nuestra nacionalidad en particular, que demandan la conservación de la especie y el mejoramiento de su cultura en condiciones de bienestar y de seguridad apetecibles.--- En consecuencia, es incuestionable el derecho del Estado a intervenir como fuerza reguladora en el funcionamiento del trabajo del hombre, cuando es objeto de contrato, ora fijando la duración mixta que debe tener como límite, ora señalando la retribución máxima que ha de corresponderle, ya sea por unidad de tiempo o en proporción de la cantidad o calidad de la obra realizada, tanto para que en el ejercicio del derecho de libertad de contratar no se exceda con perjuicio de su salud y agotamiento de sus energías, estipulando una jornada superior a la debida, como para que tampoco se vea obligado por la miseria a aceptar un jornal exiguo que no sea bastante a satisfacer sus necesidades normales y las de su familia, sin parar mientes en que los beneficios de la producción realizada con su esfuerzo material permiten, en la generalidad de los negocios, hacer una remuneración liberal y justa a los trabajadores.--- En los últimos tiempos ha evolucionado notablemente el contrato del trabajo, en relación con el progreso de las instituciones que tienden a borrar las odiosas desigualdades entre las castas de la humana especie, tan marcadamente señaladas en la antigüedad con los regímenes de la esclavitud y de la nobleza. En el contrato de trabajo, considerado hasta hace pocos días como una de las modalidades del contrato de arrendamiento, en el que se entendía por cosa el trabajo humano, era

natural que se considerase al trabajador una verdadera condición de siervo, ya que el trabajo no puede separarse del que lo ejecuta, y sólo en fuerza de la costumbre, siempre difícil de desarraigar en un pueblo flagelado por las tiranías de las clases privilegiadas, se han mantenido hasta hoy comúnmente esas ignominiosas relaciones entre ‘amos y peones o criados’, que avergüenzan a los pueblos cultos y ofenden a la dignidad de la sociedad.--- Reconocer, pues, el derecho de igualdad entre el que da y el que recibe el trabajo, es una necesidad de la justicia y se impone no sólo el aseguramiento de las condiciones humanas del trabajo, como las de salubridad de locales, preservación moral, descanso hebdomadario, salario justo y garantías para los riesgos que amenacen al obrero en el ejercicio de su empleo, sino fomentar la organización de establecimientos de beneficencia e instituciones de previsión social, para asistir a los enfermos, ayudar a los inválidos, socorrer a los ancianos, proteger a los niños abandonados y auxiliar a ese gran ejército de reserva de trabajadores parados involuntariamente, que constituyen un peligro inminente para la tranquilidad pública.--- Sabido es cómo se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patronos y los trabajadores del país: Se imponía en todo caso la omnímoda voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el Poder público; se despreciaba en acervo cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los códigos poco hablan de la prestación de servicios y, consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentienden de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal, al celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuados, para que no sean interminables y onerosas las diligencias: La conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema.--- La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es el cesar en el trabajo colectivamente, (HUELGA) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia.--- En nuestro proyecto va incluida una novedad que puede sorprender a los que desconocen las circunstancias que concurren en los centros de trabajo de la República, donde ha habido invariablemente la funesta tienda de raya, trampa inexorable en la que eran cogidos los trabajadores, perdiendo no sólo el fruto que les pertenecía por el sudor de su frente, sino hasta su libertad y sus derechos políticos y civiles y encadenando por una delincuente y abominable práctica seguida en las administraciones patronales, a sus infelices descendientes, con las enormes deudas que pesaban sobre aquéllos y que aumentaban en razón directa del tiempo o duración de la

servidumbre. La justicia exige que no sean reconocidos semejantes créditos provenientes de suministros de mercancías de mala calidad y apreciadas a un tipo exorbitante, para esclavizar a un hombre cuyo trabajo, vilmente retribuido, enriquecía extraordinariamente al amo; la ley debe ser rigurosa en esa tardía reparación, declarando extinguidas las deudas que los trabajadores, por razón de trabajo, hayan contraído con los principales o sus intermediarios y, aunque sea una redundancia, prohibir que las deudas futuras de esta índole, en ningún caso y por ningún motivo podrán exigirse a los miembros de su familia.--- No tenemos la pretensión de que nuestro estudio sea un trabajo acabado y mucho menos de que venga a aliviar por completo los penosos males sociales que afligen a nuestro país, el que, teniendo grandes recursos naturales para prometerse un porvenir envidiable de bienestar y prosperidad, ha tropezado con obstáculos en su desenvolvimiento económico y está perdiendo una riqueza considerable con la emigración creciente de los trabajadores a la vecina República, entre otras causas, por la carencia de una saludable legislación sobre el trabajo.---

Nos satisface cumplir con un elevado deber como éste, aunque estemos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la ilustración de esta honorable Asamblea perfeccionará magistralmente el proyecto y consignará atinadamente en la Constitución Política de la República las bases para la legislación del trabajo, que ha de reivindicar los derechos del proletariado y asegurar el porvenir de nuestra patria.---

‘Artículo 5º. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.--- En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas, las funciones electorales.---

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.--- Tampoco puede admitirse convenio en el que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.---

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona’.---

‘TÍTULO VI. Del trabajo’.--- ‘Artículo... El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter

económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases: ... X. El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido verificarlo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;--
- Constitución y Reformas. - Querétaro de Arteaga, a 13 de enero de 1917. - Pastor Rouaix. - Victorio E. Góngora. - E. B. Calderón. - Luis Manuel Rojas. - Dionisio Zavala. - Rafael de los Ríos. - Silvestre Dorador. - Jesús de la Torre.--- - Conforme en lo general: C. L. Gracidas. - Samuel de los Santos. - José N. Macías. - Pedro A. Chapa. - José Álvarez. - H. Jara. - Ernesto Meade Fierro. - Alberto Terrones R. - Antonio Gutiérrez. - Rafael Martínez de Escobar. - A. Aguilar. - Donato Bravo Izquierdo. - E. O'Farril. - Samuel Castañón. - Rúbricas. [...].”

Por otra parte, los artículos 3, 5, 6, 8, 9 y 13 del Convenio Internacional del Trabajo N° 95, relativo a la Protección al Salario⁹, son del tenor siguiente.

[...] Artículo 3.

- 1.- Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.***
- 2.- La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento”.***

Artículo 5.- El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

Artículo 6.- Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador **de disponer de su salario**.

Artículo 8.

- 1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.***

⁹ Ratificado por el Estado Mexicano el 27 de septiembre de 1955; entró en vigor el 27 de septiembre de 1956.

2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.

Artículo 9.- Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.

Artículo 13.

1.- Cuando el pago del salario se haga en efectivo, **se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados.**

2.-Se deberá prohibir el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ello fuere necesario para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos”.

De dicha transcripción, se pueden observar una serie de lineamientos establecidos para proteger el salario del trabajador y garantizar que éste lo reciba de manera tal que pueda disponer de él. En lo que aquí interesa, destaca lo siguiente: 1) el hecho de que cuando se tenga que pagar en efectivo, deba realizarse en moneda de curso legal; 2) la posibilidad de recibir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando dicho modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales - cuando un contrato colectivo o laudo arbitral así lo establezcan- o bien, en su defecto, cuando así lo autorice el trabajador.

Sobre el particular, cabe señalar que en el Estudio General de las Memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación

(núm. 84) sobre la Protección del Salario 1949¹⁰, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se pronunció respecto del pago del salario vía transferencia electrónica y señaló lo siguiente:

*“84. Esta disposición, considerada conjuntamente con lo dispuesto en el artículo 5, exige que se aclaren varios aspectos. En primer lugar, reviste interés la cuestión de indagar en qué medida el pago de salarios por transferencia bancaria electrónica está autorizado por el Convenio. En segundo lugar, en caso de estar autorizado, a qué condiciones está sujeta esta forma de pago. En cuanto a la primera cuestión, parece desprenderse de los trabajos preparatorios del Convenio que, en aquel momento, no se examinó la posibilidad del pago de salarios por transferencia directa a una cuenta bancaria o por giro bancario, limitándose a establecer una distinción entre el pago en efectivo y el pago con cheque o giro postal. El efecto de una transferencia directa a una cuenta bancaria a nombre del trabajador es el de colocar la suma en cuestión a disposición del mandatario del trabajador, de quien éste puede obtener tal suma en efectivo. En este aspecto existe una semejanza entre el proceso de presentación de un cheque librado contra un banco y pagadero al trabajador y la transferencia electrónica efectuada a la cuenta del trabajador. **La Comisión considera que este medio de pago no ha sido excluido del Convenio y es compatible con sus objetivos. De este modo, el pago por transferencia bancaria es considerado un pago en moneda de curso legal y no constituye un medio excluido en virtud del párrafo 1 del artículo 3, como el pago efectuado con pagarés, vales o cupones.** Este medio de pago tampoco es un cheque contra un banco o un giro postal, formas específicas de pago a las que se hace referencia en el párrafo 2 del artículo 3. Por tanto, no se aplican las condiciones relativas al pago con cheque, la forma de pago que más se asemeja a la transferencia bancaria directa, y no es necesario que la autoridad competente permita o prescriba la forma de pago. La segunda cuestión consiste en saber cuáles son las condiciones a que está sujeto el pago por transferencia bancaria electrónica. Como se ha indicado anteriormente, no se aplican las condiciones previstas en el párrafo 2 del artículo 3. El artículo 5 dispone que el salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente. Si bien el pago del salario efectuado mediante transferencia electrónica puede hacerse directamente a la cuenta bancaria del trabajador (aunque en algunas*

¹⁰ Informe III (Parte 1B)-2003-, capítulo II, apartado 1.3. relativo al “Pago por cheque, giro postal y otros medios electrónicos de pago”, páginas 47 y 48.
www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1b.pdf

oportunidades éste puede solicitar que su salario se acredite en una cuenta bajo otro nombre o a una cuenta conjunta), esto no constituye en realidad un pago efectuado «directamente al trabajador». En efecto, el pago se realiza a favor de un banco quien acreditará el dinero en la cuenta del trabajador y deberá luego efectuar el pago correspondiente. Por consiguiente, deben aplicarse las disposiciones del artículo 5. La utilización de la transferencia electrónica debe estar regulada por: i) la legislación nacional, o ii) un contrato colectivo o un laudo arbitral, o iii) haber sido aceptada por el trabajador. En resumen, el pago del salario por transferencia bancaria electrónica es compatible con el Convenio en la medida en que se cumplan las disposiciones del artículo 5, en particular, que el trabajador haya prestado su consentimiento para recibir esta forma de pago. Este consentimiento, que debe ser expreso, podrá ser retirado por el trabajador en todo tiempo y el empleador no podrá imponer el medio de pago que más le convenga. Asimismo, el pago de cumplir con lo dispuesto en el artículo 10, tal como se examina más adelante en el capítulo IV”.

En razón de lo anteriormente expuesto, esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha arribado a la conclusión que cuando el artículo 123, apartado A, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone que: **“El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda”** no significa que el salario deba pagarse necesariamente en efectivo y, en consecuencia, que no sea jurídicamente posible implementar como sistema de pago el depósito o la transferencia electrónica a una cuenta bancaria, toda vez que, según se pudo observar, lo que la norma constitucional en comento prohíbe es el pago del salario a través de mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda, precisamente como una forma de proteger el fruto del trabajo y de dignificar las condiciones de los empleados.

Tal interpretación es acorde con lo establecido por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones al pronunciarse respecto del pago del salario vía transferencia electrónica, de acuerdo a lo previsto en el artículo 3, apartado 1, del Convenio Internacional del Trabajo N° 95, relativo a la Protección al Salario, ya que según dijo, el pago por transferencia bancaria es considerado como un pago en moneda de curso legal y no un medio excluido en virtud del párrafo 1 del artículo 3, como el pago efectuado con pagarés, vales o cupones.

En tal contexto, si bien es cierto no es del todo correcta la interpretación que hizo el Juez de Distrito respecto a que el artículo 101 prevé que los salarios deban pagarse en efectivo, lo cierto es que tiene razón al considerar que dicha porción normativa establece un catálogo de opciones a través de la cual se puede pagar el salario a los trabajadores, circunstancia que como ya se explicó es acorde a la Constitución y al artículo 3, apartado 1, del Convenio Internacional del Trabajo N° 95, relativo a la Protección al Salario.

En ese tenor de ideas, se estima que el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo, en particular el segundo párrafo –publicado en el Diario Oficial de la Federación el treinta de noviembre de dos mil doce– no contraviene lo establecido en el artículo 123, apartado A, fracciones VIII, X y XXVII, incisos d), f) y h), así como el apartado B, fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ni lo dispuesto en los artículos 3, 5, 6, 8, 9 y 13 del Convenio Internacional del Trabajo N° 95, relativo a la Protección al Salario, habida cuenta que, los planteamientos enderezados en ese sentido se hacen depender de la interpretación propuesta por la

organización sindical disconforme, la cual ha sido definida en el presente asunto.

Las anteriores consideraciones son esencialmente las mismas que desarrolló esta Segunda Sala al resolver el amparo en revisión **488/2013**, en sesión de seis de noviembre de dos mil trece y que dio origen a la tesis aislada 2a. CXI/2013 (10a.):

PAGO DE SALARIO POR TRANSFERENCIA BANCARIA ELECTRÓNICA O DÉPOSITO. LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 123, APARTADO A, FRACCIÓN X, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, NO IMPLICA QUE EL SALARIO DEBA PAGARSE NECESARIAMENTE EN EFECTIVO. El hecho de que dicha porción normativa constitucional establezca que el salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no significa que necesariamente deba hacerse en efectivo y, en consecuencia, que no sea jurídicamente posible implementar como sistema de pago el depósito o la transferencia electrónica a una cuenta bancaria, toda vez que lo que prohíbe la norma constitucional es el pago del salario a través de mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda, como una forma de proteger el fruto del trabajo y de dignificar las condiciones de los empleados. En ese sentido, el artículo 17, fracción XII, del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2011, en cuanto ordena que las dependencias y entidades deberán coordinarse con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a fin de actualizar los programas de trabajo para avanzar en la implementación del pago en forma electrónica, mediante abono que realice la Tesorería de la Federación a las cuentas bancarias de los servidores públicos por concepto de pago de nómina, no contraviene el referido precepto constitucional; sin embargo, acorde con el artículo 3, punto 2, del Convenio Internacional del Trabajo No. 95, relativo a la Protección al Salario, dicho sistema de pago no es obligatorio para los trabajadores, pues para ello es necesario su consentimiento. [Época: Décima Época, Registro: 2005253, Instancia: Segunda Sala, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 2, Enero de 2014, Tomo II, Materia(s): Constitucional, Laboral, Tesis: 2a. CXI/2013 (10a.), Página: 1588]

No obstan a lo anterior, los argumentos hechos valer por el sindicato quejoso en el sentido de que el cobro de comisiones que suelen imponer las instituciones bancarias por el retiro en los llamados “cajeros de red”, constituye un menoscabo en el salario de los

trabajadores. Son **infundadas** tales afirmaciones, ya que la legislación mexicana prevé garantías razonablemente suficientes del salario depositado en cuentas bancarias.

En primer lugar, de acuerdo con lo desarrollado anteriormente constituye una opción para el trabajador el pago del salario por medio de depósitos en cuenta bancaria, ya que el artículo 101 establece que es necesario el consentimiento del trabajador para realizar el pago de esta manera. Por lo que de no ser voluntad del trabajador, este podría recibir su salario en efectivo.

En segundo lugar, si el trabajador opta por recibir su salario a través de transferencias a una cuenta bancaria, el artículo 48 Bis 2 de la Ley de Instituciones de Crédito¹¹, dispone que las instituciones bancarias están obligadas a ofrecer un producto básico bancario de nómina de depósito o ahorro que esté exento de cualquier comisión por apertura, retiros y consultas o por cualquier otro concepto en la institución que otorgue la cuenta. En este sentido el trabajador no

¹¹ **ARTICULO 48 BIS 2.** *Las instituciones de crédito que reciban depósitos bancarios de dinero a la vista de personas físicas, estarán obligadas a ofrecer un producto básico bancario de nómina de depósito o ahorro, en los términos y condiciones que determine el Banco de México mediante disposiciones de carácter general, considerando que aquellas cuentas cuyo abono mensual no exceda el importe equivalente a ciento sesenta y cinco salarios mínimos diarios vigentes en el Distrito Federal, estén exentas de cualquier comisión por apertura, retiros y consultas o por cualquier otro concepto en la institución que otorgue la cuenta. Además, estarán obligadas a ofrecer un producto con las mismas características para el público en general.*

El Banco de México, considerará la opinión que las instituciones de crédito obligadas, le presenten sobre el diseño y oferta al público del producto señalado en el párrafo que antecede.

Las instituciones de crédito que otorguen a personas físicas aperturas de crédito en cuenta corriente asociados a tarjetas de crédito, estarán obligadas a mantener a disposición de sus clientes que sean elegibles como acreditados, un producto básico de tarjeta de crédito cuya finalidad sea únicamente la adquisición de bienes o servicios, con las siguientes características:

I. Su límite de crédito será de hasta doscientas veces el salario mínimo general diario vigente en el Distrito Federal;

II. Estarán exentos de comisión por anualidad o cualquier otro concepto; y

III. Las instituciones no estarán obligadas a incorporar atributos adicionales a la línea de crédito de dicho producto básico.

pagará comisiones en el banco de su preferencia al acceder a los servicios del producto básico de nómina de depósito o ahorro.

Finalmente, el artículo 18 de Ley para la Transparencia y Ordenamiento de los Servicios Financieros¹², prevé la portabilidad de la nómina, es decir, el trabajador podrá recibir su salario en el banco que se adecue a sus preferencias, como pueden ser la disponibilidad de los cajeros electrónicos, la atención al cliente, servicios adicionales o comisiones más competitivas, entre otras. Lo anterior ya que de acuerdo con esta disposición “...las instituciones de crédito en las que se realice el depósito del salario, pensiones y de otras prestaciones de carácter laboral, estarán obligadas a atender las solicitudes de los trabajadores para transferir periódicamente la totalidad de los recursos depositados a otra institución de crédito de su elección, sin que la institución que transfiera los recursos pueda cobrar penalización o cargo alguno al trabajador que le solicite este servicio...”.

¹² **ARTÍCULO 18.** Las instituciones de crédito en las que se realice el depósito del salario, pensiones y de otras prestaciones de carácter laboral estarán obligadas a atender las solicitudes de los trabajadores para transferir periódicamente la totalidad de los recursos depositados a otra institución de crédito de su elección, sin que la institución que transfiera los recursos pueda cobrar penalización o cargo alguno al trabajador que le solicite este servicio. Asimismo, los trabajadores podrán convenir con la institución de crédito que elijan como destinataria de sus recursos que en su nombre y representación realice el trámite a que se refiere el presente artículo.

Cuando la solicitud de transferencia la realice la institución de crédito destinataria en nombre y por cuenta del trabajador, bastará la comunicación que ésta le envíe a la institución de crédito original.

Será responsabilidad de la institución que solicite la transferencia de recursos a nombre y por cuenta del trabajador, el contar con la debida autorización del trabajador para la realización de los actos previstos en este artículo, guardando constancia de la misma.

Si el trabajador objeta la transferencia de recursos efectuada por no haberse depositado los recursos en una cuenta de la que sea titular, la institución destinataria estará obligada a entregar los recursos de que se trate a la institución original a fin de que ésta los abone a la cuenta del trabajador correspondiente. Lo anterior con independencia del pago de los daños y perjuicios que le haya ocasionado al trabajador y de las sanciones aplicables en términos de esta u otras leyes.

Los trabajadores podrán cancelar la solicitud de transferencia prevista en este artículo en cualquier tiempo. La cancelación surtirá efectos a más tardar el segundo día hábil de que se reciba.

Las solicitudes, autorizaciones, instrucciones y comunicaciones a que se refiere este artículo podrán llevarse a cabo por escrito con firma autógrafa o a través de medios electrónicos, ópticos o de cualquier otra tecnología.

Las entidades públicas, en la contratación de servicios financieros para el pago de los salarios de sus trabajadores, garantizarán condiciones favorables en beneficio de éstos.

Para efectos de lo previsto en este artículo las instituciones de crédito deberán sujetarse a las disposiciones de carácter general que emita el Banco de México quien deberá escuchar la previa opinión de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores”.

En estas condiciones, existen normas protectoras suficientes de los ingresos de los trabajadores percibidos con motivo de su labor, y el hecho de que por sus servicios adicionales al producto básico de nómina, garantizada en la leyes mercantiles, las instituciones bancarias cobren comisiones de acuerdo con el mercado financiero, no pueden derivar en la inconstitucionalidad de esta opción legítima de pago.

Finalmente, por lo que toca al agravio en el sentido de que los patrones imponen a los trabajadores el pago de su sueldo o salario por medios electrónicos, obligándolos a expresar su consentimiento, constituye un argumento ajeno al análisis constitucional de la norma, en tanto el sindicato quejoso hace referencia a hechos que afirma suceden en la práctica, y que de presentarse serían, por lo que ha quedado apuntado, contrario al propio artículo 101, párrafo segundo, que reclaman.

DÉCIMO PRIMERO. Estudio de constitucionalidad del artículo 56 Bis de la Ley Federal del Trabajo.

En otro aspecto, aduce el sindicato recurrente que el Juez de Distrito del conocimiento no analizó de manera exhaustiva el contenido del artículo 56 Bis de la Ley Federal del Trabajo, ello porque no advirtió que en su texto está implícita la opción para el patrón de obligar a los trabajadores a realizar funciones para las que no fueron contratados, opción que los patrones utilizarán, pues el fundamento del sistema capitalista es la plusvalía generada por el trabajador.

Además, sostiene que el citado precepto al señalar que los trabajadores “podrán” recibir la compensación salarial correspondiente por las labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, abre la posibilidad de que los patrones se nieguen a cubrir dicha compensación por ser una norma que carece de imperatividad, al no obligarlos a realizar el pago correspondiente por los servicios adicionales prestados.

Los anteriores agravios se estiman infundados y para llegar a tal conclusión, es necesario traer a colación el contenido de la porción normativa tachada de inconstitucional, que establece:

Artículo 56 Bis. Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente. Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.

Respecto a dicho precepto, el Juez de Distrito señaló que contrario a lo referido por el quejoso, no socava la estabilidad laboral porque de una interpretación gramatical del precepto se advierte que el legislador condicionó la realización de labores o tareas conexas o complementarias a que dichas actividades deben estar relacionadas en forma permanente y directa con las pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o aquellas que habitualmente desarrolle el trabajador, por lo que no se está frente a una norma de carácter permisivo que faculte al patrón a disponer de manera arbitraria de los trabajadores, además de que el mismo precepto prevé la posibilidad de que los trabajadores podrán recibir la compensación

salarial correspondiente; en consecuencia, los argumentos fueron calificados como infundados.

La conclusión alcanzada por el Juez de Distrito se estima correcta, porque, resulta potestativa la posibilidad de que los trabajadores realicen labores o tareas conexas y complementarias, en tanto que el precepto no genera duda en ese aspecto, pues establece precisamente que los trabajadores *podrán* realizarlas de manera complementaria a su labor principal; y, por otra parte, no podría interpretarse que se deja potestad al patrón en el sentido de si esas labores o tareas conexas y complementarias han de ser retribuidas o no, puesto que en el caso de que los empleados las desempeñen forzosamente deberán ser pagadas, en virtud del derecho del trabajador a percibir a cambio del trabajo que desarrolla un salario, de ahí que la inclusión de la palabra “*podrán*” en la última parte del primer párrafo del artículo 56 Bis, no puede entenderse como una facultad potestativa respecto al pago de los servicios complementarios prestados, sino como una obligación a cargo del patrón.

Sólo bajo esa interpretación puede operar de manera congruente y apegada al marco constitucional el precepto en cuestión, en tanto que ante el ejercicio potestativo del trabajador de sí realizar labores o tareas conexas y complementarias es que se genera justamente, de manera correlativa, la obligación del patrón de pagar los servicios complementarios prestados.

La interpretación apuntada queda plenamente **corroborada** con el propio proceso legislativo que dio origen a dicho precepto, en donde de la exposición de motivos de la iniciativa del Ejecutivo Federal

presentada el uno de septiembre de dos mil doce señaló que dentro de los grandes compromisos del Estado está actualizar el marco jurídico laboral que ha sido rebasado ante las nuevas circunstancias demográficas, económicas y sociales, así destacó, lo siguiente:

“... Las relaciones de trabajo en la normatividad vigente, están basadas en modelos de producción de la década de los años 30’s, lo que generó las llamadas descripciones clásicas de ‘puestos de trabajo’, que implican que el trabajador exclusivamente está obligado a realizar las funciones que se establecen expresamente como de su responsabilidad.

Esta situación ha tenido como consecuencia dos aspectos negativos; 1) que el trabajador no se involucre en otras actividades de su entorno laboral, lo que propicia que no se desarrolle plenamente, y 2) que el patrón se vea obligado a contratar mayor número de personal para desarrollar tareas que pueden ser cumplidas por un trabajador ya contratado.

Además, se estima que las capacidades del trabajador deben ser mejor aprovechadas en su propio beneficio, así como de la productividad de la empresa. Desde luego, estas nuevas actividades serían económicamente retribuidas.

Por tal motivo, la propuesta tiene como finalidad superar esquemas caducos y la rigidez que se presenta en la descripción de los puestos, pues constituyen obstáculos que atentan contra la productividad...”.

Ahora bien, en el Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa del Ejecutivo Federal con proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, al analizar el título tercero relativo a las condiciones de trabajo, en específico en relación con el artículo 56 bis, señaló:

“...Correspondiente al Capítulo I, Disposiciones Generales del Capítulo III, de la Ley, al artículo 56 bis establece se le ha introducido por esta Comisión una modificación en la cual se establece como potestativo que el trabajador realice labores o tareas conexas o complementarias por las cuales pague el patrón; la iniciativa de origen señalaba la obligación de hacerlo, cambiar el verbo ‘deberá’ por ‘podrá’, otorga libertad a ambas partes. Esta dictaminadora considera más adecuadas estas disposiciones, en el entendido de que si el

trabajador realiza labores conexas o complementarias recibirá una compensación por ello. El segundo párrafo del artículo se conserva en los términos de la iniciativa...”.

Dicha modificación fue aprobada en el proyecto final de la Ley, lo que clarifica la intención del legislador en el sentido de tornar potestativa la posibilidad de que los trabajadores realicen labores o tareas conexas y complementarias las que, según se advierte del proceso legislativo, no dejan a la potestad del patrón si son retribuidas o no, sino que en el caso de que los empleados las desempeñen, forzosamente deberán ser pagadas, por lo que la inclusión de la palabra “podrán” en la última parte del primer párrafo del artículo 56 Bis, no deberá ser interpretado como una facultad potestativa respecto al pago de los servicios complementarios prestados, sino como una obligación a cargo del patrón.

Aunado a lo anterior, como bien lo sostiene el Juez de Distrito, el precepto especifica que las actividades que potestativamente desarrollarán los trabajadores serán aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador, lo que es adecuado, toda vez que da la seguridad jurídica a los trabajadores de que:

a) Tienen la potestad de desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal;

b) Forzosamente al desempeñar estas labores deberán pagar los patrones una retribución por los servicios prestados, y

c) Que estas actividades necesariamente deberán estar relacionadas permanente y directamente con las contenidas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador.

Al otorgar la porción normativa al trabajador la posibilidad de desarrollar esas actividades complementarias, obligar al patrón a retribuir las y establecer que deberán ser acordes a las actividades para las que fue contratado el trabajador o que desempeña, es claro que en ninguna de sus partes se opone al texto del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En consecuencia, esta Sala en una interpretación conforme, estima que el artículo 56 Bis de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el treinta de noviembre de dos mil doce, no es contraria al texto del artículo 123 de la Constitución Federal.

En ese tenor y atendiendo a la interpretación que antecede no se estima que el precepto impugnado sea contrario a los artículos 23¹³ y 25¹⁴ de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 7¹⁵ y 9¹⁶

¹³ **Artículo 23**

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

¹⁴ **Artículo 25**

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 11¹⁷ y 12¹⁸ de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

¹⁵ **Artículo 7**

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. En particular, nadie será sometido sin su libre consentimiento a experimentos médicos o científicos.

¹⁶ **Artículo 9**

1. Todo individuo tiene derecho a la libertad y a la seguridad personales. Nadie podrá ser sometido a detención o prisión arbitrarias. Nadie podrá ser privado de su libertad, salvo por las causas fijadas por ley y con arreglo al procedimiento establecido en ésta.

2. Toda persona detenida será informada, en el momento de su detención, de las razones de la misma, y notificada, sin demora, de la acusación formulada contra ella.

3. Toda persona detenida o presa a causa de una infracción penal será llevada sin demora ante un juez u otro funcionario autorizado por la ley para ejercer funciones judiciales, y tendrá derecho a ser juzgada dentro de un plazo razonable o a ser puesta en libertad. La prisión preventiva de las personas que hayan de ser juzgadas no debe ser la regla general, pero su libertad podrá estar subordinada a garantías que aseguren la comparecencia del acusado en el acto del juicio, o en cualquier momento de las diligencias procesales y, en su caso, para la ejecución del fallo.

4. Toda persona que sea privada de libertad en virtud de detención o prisión tendrá derecho a recurrir ante un tribunal, a fin de que éste decida a la brevedad posible sobre la legalidad de su prisión y ordene su libertad si la prisión fuera ilegal.

5. Toda persona que haya sido ilegalmente detenida o presa, tendrá el derecho efectivo a obtener reparación.

¹⁷ **Artículo 11**

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

Discriminación contra la Mujer –CEDAW–, convenios 30 sobre las horas de trabajo, 43, sobre las fábricas de vidrio, el convenio 90 sobre el trabajo nocturno de los menores, el convenio 142 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, todos de la OIT; I¹⁹, II²⁰ y XIV²¹ de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 6²² y 7²³ del Protocolo de San Salvador que indica el recurrente, pues

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

¹⁸ **Artículo 12**

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

¹⁹ **Artículo I.** Todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

²⁰ **Artículo II.** Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.

²¹ **Artículo XIV.** Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

²² **Artículo 6 -Derecho al Trabajo-**

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2. Los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

²³ **Artículo 7 - Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo-**

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;

b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;

c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;

d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional;

e. la seguridad e higiene en el trabajo;

se considera que los derechos establecidos en éstos, son tomados en consideración por el artículo 123, Apartados A y B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en general por el texto de la propia Constitución al reconocer el derecho a la libertad del trabajo, la no discriminación, el derecho a salario igual y a las condiciones dignas de empleo, además de que en el caso no se advierte que la organización sindical recurrente corresponda a la industria del vidrio y tenga entre sus agremiados menores de edad; por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1o. de la misma Carta Magna, resulta suficiente la previsión que establece nuestra Constitución Federal y, por tanto, al existir un método de interpretación conforme, no resulta necesario acudir al contenido de los preceptos establecidos en los ordenamientos internacionales citados.

Resulta aplicable la jurisprudencia 2a./J. 172/2012 (10a.)²⁴, emitida por esta Segunda Sala, cuyo rubro y texto, son los siguientes:

DERECHOS HUMANOS. SU ESTUDIO A PARTIR DE LA REFORMA AL ARTÍCULO 1o. CONSTITUCIONAL, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 10 DE JUNIO DE 2011, NO IMPLICA NECESARIAMENTE QUE SE ACUDA A LOS PREVISTOS EN INSTRUMENTOS INTERNACIONALES, SI RESULTA SUFICIENTE LA PREVISIÓN QUE CONTENGA LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. Conforme al artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011 y atento al principio pro persona, no resulta necesario considerar el contenido

f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

²⁴ Registro: 2002747. Instancia: Segunda Sala. Jurisprudencia. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Libro XVII, febrero de 2013. Tomo: 2. Materia(s): Constitucional. Tesis: 2a./J. 172/2012 (10a.). página: 1049.

de tratados o instrumentos internacionales que formen parte de nuestro orden jurídico, si al analizar los derechos humanos que se estiman vulnerados es suficiente la previsión que contiene la Constitución General de la República y, por tanto, basta el estudio que se realice del precepto constitucional que los prevea, para determinar la constitucionalidad o inconstitucionalidad del acto reclamado.

DÉCIMO SEGUNDO. Análisis de constitucionalidad de los artículos 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U y 153-V, párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo. Sobre estos preceptos no se advierte un argumento específico en el escrito de agravios del sindicato recurrente, pues en general manifestó que le causaba agravio la negativa del amparo, aludiendo a todos los preceptos por los que se le negó el amparo y transcribiendo la parte relativa de la sentencia recurrida (agravio séptimo), razón por la que en suplencia de la queja se hace el examen relativo.

En principio, se torna necesario citar el contenido de los artículos 153-B [aunque este artículo no fue reclamado, se cita en este apartado exclusivamente para efectos de analizar el régimen que se prevé junto con otros preceptos], 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U, 153-V, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, los que son del tenor literal, siguiente:

“Artículo 153-B. La capacitación tendrá por objeto preparar a los trabajadores de nueva contratación y a los demás interesados en ocupar las vacantes o puestos de nueva creación.

Podrá formar parte de los programas de capacitación el apoyo que el patrón preste a los trabajadores para iniciar, continuar o completar ciclos escolares de los niveles básicos, medio o superior.”

“Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para incrementar la productividad en las empresas;

- II. Hacer del conocimiento de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo que les son aplicables, para prevenir riesgos de trabajo;*
- III. Incrementar la productividad; y*
- IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.”*

“Artículo 153-D. *Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:*

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;*
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y*
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos”.*

“Artículo 153-E. *En las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:*

- I. Vigilar, instrumentar, operar y mejorar los sistemas y los programas de capacitación y adiestramiento;*
- II. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual;*
- III. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios;*
- IV. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad; y*
- V. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad.*

Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a incentivar su productividad mediante la dotación de los programas a que se refiere el artículo 153-J, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas”.

“Artículo 153-I. Se entiende por productividad, para efectos de esta Ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios.

Al establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, concurrirán los patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia”.

“Artículo 153-U. Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad mediante el correspondiente certificado de competencia laboral o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia respectivo.

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

“Artículo 153-V. La constancia de competencias o de habilidades laborales es el documento con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

[...]”.

En este sentido, los artículos 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U y 153-V, primer párrafo, transcritos, forman parte de un sistema normativo, concerniente al Capítulo III bis que norma lo relativo a la productividad, formación y capacitación de los trabajadores, que tiene como norma nuclear el artículo 153-A, sistema que se vincula con principios establecidos en el artículo 3, preceptos que a la letra dicen:

“Artículo 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones”.

“Artículo 153-A. *Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.*

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo”.

Por su relevancia, se destacan de los artículos de ese sistema normativo los siguientes cambios:

1. Se incluye el concepto y la definición de productividad (artículo 153-I); se establece ésta como un elemento esencial del

régimen capacitación y adiestramiento (artículos 3, 153-A, 153-C, fracción III, 153-E).

2. Se establece que la capacitación y el adiestramiento también es una obligación de los trabajadores, y no únicamente del patrón (artículo 153-A).

3. Se distingue la capacitación del adiestramiento (artículos 153-B y 153-C).

4. Se modifican la denominación y atribuciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, a fin de proponer e instrumentar medidas y programas de productividad (artículo 153-E).

5. Se releva a las empresas que tengan hasta cincuenta trabajadores de constituir Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, pero deberán sujetarse a los programas aprobados por las Secretarías de Economía y del Trabajo y Previsión Social (artículo 153-E).

6. Se regula el diseño, aprobación y ejecución de programas y acuerdos de productividad (artículos 153-E, 153-I, 153-J).

7. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento deberán elaborarse dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y se referirán a períodos de dos años (artículo 153-H). Antes, se establecía que deberían registrarse dentro de los quince días siguientes a la

celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, o en su defecto, dentro de los primeros sesenta días de los años impares (artículos 153-N y 153-O derogados).

8. Se regula la forma de acreditamiento de los programas, incluso cuando el trabajador se niega a capacitarse. Se incluye la constancia de competencias (artículos 153-U y 153-V).

Según se puede advertir, las modificaciones incorporan obligaciones en la esfera jurídica de los trabajadores. Estas modificaciones se impugnan como medidas regresivas a la protección de los derechos de los trabajadores, al considerarlas contrarias al principio de progresividad de los derechos humanos reconocido en el artículo 1o. constitucional. Sin embargo, según se demostrará, tales medidas si bien en un aspecto limitan la libertad de los trabajadores, no resultan contrarias a los derechos de los trabajadores y tienen la legitimidad constitucional necesaria para considerarlas acordes con el principio de progresividad aducido.

En efecto, como base de este análisis debe señalarse que dichas modificaciones no resultan contrarias a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 123, apartado "A", fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece:

***“Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.*

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

[...]

XIII. *Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación...”.*

En el precepto constitucional transcrito se establece la obligación a cargo de los patrones de proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento. De ahí que éstos tengan la facultad de exigir el cumplimiento de esa obligación, pero ello no entraña la libertad para rechazar la capacitación y el adiestramiento para el trabajo.

Luego, el legislador está facultado para determinar las obligaciones de patrones y trabajadores en materia de capacitación y adiestramiento, atendiendo a los fines de interés social que debe cumplir toda actividad laboral, y no puede considerarse una lesión a los derechos laborales el que se imponga a los trabajadores la obligación de capacitarse y adiestrarse.

Por otra parte, no se advierte que en las modificaciones legislativas impugnadas se imponga, en esta materia, a los trabajadores una carga injustificada.

Según se obtiene de los preceptos transcritos, el legislador previó una serie de medidas que buscan garantizar la sujeción de los trabajadores a programas de capacitación y adiestramiento, elaborados con su participación y dirigidos hacia objetivos relacionados con el mejoramiento de sus competencias laborales, habilidades y nivel de vida. Entre esas medidas se encuentran:

1. Se define y delimita en la ley el objeto de la capacitación y el adiestramiento (artículos 153-B y 153-C).

2. Se obliga que los planes y programas de capacitación y adiestramiento se establezcan de común acuerdo por el patrón y el sindicato o la mayoría de los trabajadores (artículo 153-A).

3. Se precisan límites y condiciones sobre los lugares y tiempos de impartición de los programas de capacitación y adiestramiento (artículo 153-A).

4. Se establece como atribución de la Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad vigilar, instrumentar, operar y mejorar, los sistemas y programas de capacitación y adiestramiento. Estas comisiones se forman con igual número de representantes del patrón y de los trabajadores (artículo 153-E).

5. Se obliga a que los programas de capacitación y adiestramiento comprendan todos los puestos y niveles existentes en la empresa, y que incluyan a la totalidad de los trabajadores (artículo 153-H, fracciones II y III).

6. Se obliga a que los programas de capacitación y adiestramiento se basen en normas técnicas de competencia laboral (artículo 153-H, fracción V).

7. Se obliga a que las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que impartan

esos programas, así como el personal docente, sean autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 153-A).

Por tanto, eventualmente, la obligación de los trabajadores es exigible, siempre que se cumplan las medidas garantizadas por la ley para elaborar y ejecutar los programas de capacitación y adiestramiento.

Asimismo, la propia ley establece que si el trabajador acredita documentalmente, mediante el correspondiente certificado de competencia laboral o el examen de suficiencia respectivo, la capacidad que se busca con los cursos de capacitación o adiestramiento, está relevado de la obligación de asistir a cursos (artículo 153-U).

En cuanto a la participación de los trabajadores, es cierto que en las empresas que no superen los cincuenta trabajadores no se integrarán Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, pero ello se justifica en atención al tamaño de las empresas, las cuales tendrán el apoyo de las Secretarías de Economía y del Trabajo y Previsión Social para elaborar y ejecutar los planes y programas en materia de capacitación, adiestramiento y productividad. Aunado a lo anterior, el artículo 153-A de la Ley Federal del Trabajo impone la necesidad de que tales programas sean acordados con la mayoría de los trabajadores, sin importar el número de éstos.

Luego, la ley contiene disposiciones suficientes que hacen posible que los trabajadores participen en el diseño, ejecución, modificación y control de los programas de capacitación y adiestramiento; limita el contenido de éstos, y otorga facultades a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para controlar la ejecución de esos programas.

A ello se suma, que la reforma al dispositivo 153-V impugnado, deja intocados los párrafos segundo y tercero, que tienen por contenido:

*“... Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.
Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento”.*

Entonces, dada la obligación de la parte patronal de informar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, lo relativo a las constancias de capacitación; en virtud de que esa Secretaría sigue siendo la encargada de llevar el registro y control de esas constancias; en atención a que éstas se elaboran con base en los procedimientos en los que tiene injerencia la parte obrera, en la misma proporción que la parte patronal; y a que las constancias de que se trata, conservan la calidad de servir de instrumento para la evaluación de los ascensos; todo ello redundará, en que la reforma impugnada, apreciándola en su contexto sistémico no resulte contraria a los derechos de los trabajadores.

La otra modificación al régimen de capacitación y adiestramiento impugnada por los quejosos se relaciona con la adopción de la productividad como criterio central del régimen de capacitación y adiestramiento.

La propia reforma legislativa define el concepto de productividad en los siguientes términos:

“Artículo 153-I. Se entiende por productividad, para efectos de esta Ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y distribuir equitativamente sus beneficios”.

De este precepto se obtiene que la productividad es la optimización de los factores que concurren en la empresa, rama o sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios. Entre esos factores se encuentra el humano que concurre con los materiales financieros, tecnológicos y organizacionales.

Como finalidades de esa optimización se establece promover en los niveles sectorial, regional, nacional e internacional la competitividad y sustentabilidad de las empresas, rama o sector; mejorar su capacidad, tecnología y organización, así como incrementar sus ingresos.

También se precisa que la optimización de los recursos tiene como finalidad elevar el bienestar de los trabajadores y distribuir

equitativamente sus beneficios. Con ello, se pretende que el incremento de los ingresos y la obtención de los beneficios por la empresa, rama o sector no beneficien únicamente al capital, sino también que se concreten en beneficios para los trabajadores.

El texto de la ley reconoce productividad e impone que ésta se traduzca en bienestar para los trabajadores y que se distribuyan equitativamente sus beneficios, y no se reduce ni limita a su aspecto cuantitativo o de optimización de los factores que concurren en la empresa.

Por otra parte, en las normas impugnadas se establecen como medios para alcanzar la productividad los siguientes:

1. Se reitera como finalidad de la capacitación y el adiestramiento, elevar la productividad de los trabajadores, además de su nivel de vida y competencia laboral (artículo 153-A, 153-C, fracción III).

2. Se asignan a las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, las siguientes atribuciones:

- a. Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo y las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen la productividad en función de su grado de desarrollo actual (153-E, fracción II).

- b. Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los artículos

153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, así como garantizar el reparto equitativo de sus beneficios (153-E, fracción III).

c. Vigilar el cumplimiento de los acuerdos de productividad (153, fracción IV); y

d. Resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la distribución de los beneficios de la productividad (153-E, fracción V).

3. Se prevé el establecimiento de acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, con la concurrencia de patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia (artículo 153-I, párrafo segundo).

4. Se regulan programas de productividad elaborados por la Comisión Nacional de Productividad, y las correspondientes comisiones de productividad de los Estados y el Distrito Federal (artículos 153-J, 153-K, 153-Q).

5. Se establece la Comisión Nacional de Productividad como órgano consultivo y auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva, así como las correspondientes comisiones en las entidades federativas (artículos 153-K y 153-Q).

De estas medidas y de la finalidad legislativa, se advierte que la productividad se planteó como un objetivo, para el cual se establecerán sistemas, acuerdos y programas, donde deben concurrir patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia, y en cuya aprobación se privilegiará el consenso. Se emiten normas que buscan

garantizar que la productividad se refleje en una mejor distribución de los ingresos, y sobre todo que se concrete en la remuneración de los trabajadores.

Asimismo, debe considerarse que la productividad es un fin constitucionalmente legítimo reconocido en el artículo 25 constitucional, cuya concreción no debe estar alejada ni resulta contraria a los derechos de los trabajadores. Por el contrario, aquella es una condición necesaria para mejorar las condiciones de empleo, y las medidas que se adopten para conseguirlas no pueden aplicarse en perjuicio de los derechos laborales reconocidos también constitucionalmente, y deben redundar en beneficios para los trabajadores.

En ese sentido, las normas en materia de productividad, además, deben interpretarse para garantizar las condiciones de trabajo digno exigido por el primer párrafo del artículo 123 constitucional, cuyo contenido se precisó en el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo. Dentro de esas condiciones se encuentra el respeto a la dignidad de los trabajadores, a sus derechos humanos, a los derechos colectivos, así como las garantías de no discriminación e igualdad del hombre y la mujer.

Luego, debe considerarse que la propia reforma legislativa adoptó un parámetro de interpretación y aplicación que resulta aplicable y exigible a todos los programas de capacitación, adiestramiento y productividad.

Dentro de esas exigencias se encuentra el derecho a recibir capacitación continua, con el fin de incrementar la productividad con beneficios compartidos. Esto es, la capacitación y la productividad deben ser entendidos primordialmente como un derecho de los trabajadores tendentes a mejorar sus condiciones laborales, de manera que su instrumentación y aplicación, por mandato de la propia ley, no debe resultar lesivo de su dignidad, derechos humanos, derechos colectivos y además debe cumplir con la prohibición de la discriminación por los motivos señalados en la norma, y buscar la igualdad sustantiva o de derecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

Por tal razón, debe evaluarse que los programas de capacitación, adiestramiento y productividad, por lo menos, se ajusten a lo siguiente:

1. Respeto a la dignidad y derechos humanos de los trabajadores.
2. Los trabajadores deben participar en la aprobación, modificación, ejecución y vigilancia de los programas, los cuales no pueden resultar lesivos de sus derechos colectivos.
3. Los beneficios derivados del incremento de la productividad deben compartirse con los trabajadores.
4. Con independencia de los acuerdos mayoritarios, deben adoptarse medidas que eliminen la discriminación contra las mujeres.

5. Debe evitarse la discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil.

Según se expuso, las normas impugnadas prevén las bases para que los sistemas y acuerdos de productividad se adopten con la participación de los trabajadores, primordialmente, mediante las comisiones mixtas en esa materia. Asimismo, establecen la exigencia de distribuir los beneficios con los trabajadores del incremento de la productividad. Por otra parte, se otorga intervención al Estado, para que por medio de los comités de productividad y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tutele que los programas de capacitación, adiestramiento y productividad se adopten y ejecuten con apego a las exigencias y parámetros que establece la propia Ley Federal del Trabajo.

En razón de lo expuesto, los artículos 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U y 153-V, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, persiguen una finalidad legítima reconocida constitucionalmente.

DÉCIMO TERCERO. Estudio de constitucionalidad del artículo 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo.

En un diverso orden de ideas, por lo que hace a la pretendida inconstitucionalidad del artículo 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, relativo al procedimiento a seguir en la elección de la directiva sindical, la organización quejosa aduce que la argumentación

del Juez de Distrito resultó incongruente, pues por un lado reconoce el derecho humano a que el voto para la elección de las directivas de los sindicatos sea directo; sin embargo esto no implicaba que los propios sindicatos pudieran elegir a sus directivas a través de un sistema indirecto, lo que lo dejó en estado de indefensión.

Los agravios son infundados, pues el artículo 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo (vigente a partir del primero de diciembre de dos mil doce) resulta constitucionalmente válido.

La porción normativa impugnada establece:

“Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:

[...]

IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de miembros, salvaguardando el libre ejercicio del voto con las modalidades que acuerde la asamblea general; de votación indirecta y secreta o votación directa y secreta [...].”

La cuestión efectivamente planteada por el sindicato quejoso consiste en impugnar que el legislador haya dejado a las organizaciones sindicales la opción de adoptar la votación indirecta en la elección de sus directivas.

Para una mejor comprensión de este asunto, debe distinguirse el voto directo del indirecto. Conforme al primero, los agremiados eligen directamente a sus representantes o dirigentes. En cambio, el voto es indirecto cuando los agremiados designan o legitiman a un órgano intermedio, para que éste sea el que finalmente haga la elección de las autoridades sindicales.

El Juez de Distrito sostuvo que resultó acertada la argumentación del sindicato, respecto del derecho humano a que el voto sea directo, ya que atendiendo a que se está dentro de un sistema democrático en donde la Constitución Política prevé que la elección de los representantes sea de manera directa y secreta, la inclusión de la vía indirecta trastoca el principio de democracia como principio legitimador de la propia Carta Magna.

Continuó refiriendo el A Quo que si bien no se sustituye la modalidad de la votación directa por la indirecta, sí está legitimando la posibilidad de que la Asamblea General del Sindicato decida que la votación se realice en forma indirecta.

Las anteriores consideraciones se estiman incorrectas. Es cierto que la Constitución Federal ha adoptado el sistema de votación directa en la integración de los órganos del Estado; sin embargo, ello no implica que el legislador esté vinculado constitucionalmente para imponer ese sistema de votación a las organizaciones sindicales, como único medio de elegir a su directiva.

En primer término, debe precisarse la base constitucional que reconoce el derecho de los trabajadores para organizarse, en defensa de sus intereses, a través de sindicatos. El artículo 123, apartados A, fracción XVI, y B, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sobre el particular, establece:

***“Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

Apartado A. *Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

[...]

XVI. *Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera;*

[...]

Apartado B. *Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores:*

[...]

X. *Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra”.*

Este derecho a la asociación implica la libertad sindical, la cual debe ser garantizada por el Estado, a fin de que los trabajadores elijan libremente a sus representantes y las organizaciones puedan actuar en forma efectiva e independiente en defensa de los intereses de sus afiliados.

Como parte de esa libertad, los trabajadores tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, de afiliarse a ellas conforme a sus estatutos, con base en los cuales pueden elegir libremente a sus representantes, determinar la duración de sus cargos, así como organizar su administración, actividades y programas de acción. Por tanto, debe estar constitucionalmente justificada toda prohibición o limitante que incida en la elección de sus dirigentes o con el término que éstos deben durar en sus cargos.

La libertad sindical se encuentra expresamente reconocida en el artículo 3 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo²⁵, que establece:

“Artículo 3

1. *Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, de elegir libremente sus representantes, de organizar su administración y sus actividades y de formular su programa de acción.*
2. *Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a impedir su ejercicio legal”.*

De acuerdo con el texto de este precepto convencional, las organizaciones (sus miembros) tienen derecho a redactar sus estatutos y elegir libremente a sus dirigentes. Asimismo, se obliga a la autoridad pública a abstenerse de intervenir sea para limitar ese derecho, o para impedir su ejercicio.

Tal principio se encuentra reconocido en el artículo 359 de la Ley Federal del Trabajo, que dispone:

“Artículo 359. *Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción”.*

Conforme a lo expuesto, se advierte que en el ordenamiento mexicano, se reconoce a los sindicatos la libertad de organización, que se traduce en el derecho de autorregulación y autogobierno, y la autonomía, como garantía que obliga al Estado y a los poderes públicos a abstenerse de toda intervención a esa libertad. Por ello,

²⁵ Aprobado por el Senado el 20 de enero de 1950 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de octubre de 1950.

cualquier norma general que limite la libertad de organización y autonomía de los sindicatos debe encontrar sustento constitucional.

Ese libre proceder, reconocido en la Constitución y en el tratado internacional citado, ha sido interpretado por el Pleno de la Suprema Corte, en la tesis aislada P. CXXVII/2000²⁶, en el sentido de que no es legítimo constitucionalmente que la ley prohíba la reelección de los dirigentes. El rubro y texto del criterio son los siguientes:

“SINDICATOS. EL ARTÍCULO 75 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO QUE PROHÍBE LA REELECCIÓN DE SUS DIRIGENTES, CONTRAVIENE LA LIBERTAD SINDICAL QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL. Este precepto, en su apartado B, fracción X, establece, entre otros principios básicos, que los trabajadores al servicio del Estado tienen el derecho de asociarse para la defensa de sus derechos comunes, garantía que esta Suprema Corte ha interpretado con toda amplitud que es acorde con el espíritu libertario del Constituyente, por lo cual ha de entenderse que tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, de afiliarse a ellas conforme a sus estatutos, con base en los cuales pueden elegir libremente a sus representantes, señalando el tiempo que deben durar en sus cargos, así como organizar su administración, actividades y programas de acción, sin que se admita prohibición o limitante alguna en relación con la elección de sus dirigentes o con el término que éstos deben durar en sus cargos, debiendo advertirse que el convenio internacional número 87, aprobado por el Senado de la República, y publicado en el Diario Oficial de la Federación, el dieciséis de octubre de mil novecientos cincuenta, coincide plenamente con este principio constitucional. Por tanto, como el artículo 75 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que ‘Queda prohibido todo acto de reelección dentro de los sindicatos’, ha de concluirse que tal prohibición viola la citada libertad sindical al intervenir en la vida y organización interna de los sindicatos, pues impide el ejercicio del derecho de las organizaciones sindicales para que elijan libremente a sus representantes y para que puedan actuar en forma efectiva e independiente en defensa de los intereses de sus afiliados, sin que pase inadvertido para la Suprema Corte que la reelección de dirigentes sindicales que el artículo impugnado prohíbe, es un derecho libertario que si es mal ejercido puede estratificar clases dominantes dentro de los propios trabajadores con todos los vicios que como consecuencia suelen darse, pero el impedimento de tan deplorable e indeseado resultado, no puede lograrse mediante la restricción de las libertades sindicales que otorga nuestra

²⁶ Registro: 191,348. Novena Época. Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo: XII, agosto de 2000. página 149.

Constitución, sino a través del ejercicio responsable, maduro y democrático que los propios trabajadores hagan de sus derechos”.

No obstante, como todo derecho humano, la libertad sindical no es absoluta. En principio, tiene como límites el respeto a la Constitución y a la ley.

Así, la libertad de los trabajadores o empleadores para formar sindicatos en defensa de sus intereses no es absoluta, y se encuentra regulada en la Ley Federal del Trabajo, específicamente en el título séptimo, capítulos I, II, III, IV y V. En la ley se pormenoriza la libertad de coalición, se define lo que es el sindicato, se establecen los requisitos para su integración, clasifica los sindicatos, se precisan derechos y obligaciones y se reglamenta todo lo relacionado con su estructura, registro, funcionamiento, representación y cancelación.

En este caso, se exige determinar en qué medida se encuentra limitada tal libertad por la exigencia de adoptar sistemas de votación democráticos en la elección de sus dirigentes, la cual se desprende también del propio texto constitucional. Se busca determinar si la propia Constitución exige como único medio de elección de los dirigentes sindicales el voto directo, y por ende si la libertad de organización no les permite elegir el voto indirecto.

Para analizar esta cuestión, debe tomarse en cuenta lo resuelto por esta Segunda Sala, en el amparo directo en revisión 2106/2007, en sesión celebrada el seis de febrero de dos mil ocho. En ese asunto, esta Sala realizó la interpretación sistemática de los artículos 3^o²⁷, 9^o²⁸,

²⁷ “Artículo 3º. [...]”

41²⁹ y 123 de la Constitución y destacó que la intención del Constituyente fue la de establecer un sistema de vida democrático que trascendiera a todos los órdenes de la vida social, incluyendo a los sindicatos. En ese asunto, tal consideración sirvió de sustento para precisar que los trabajadores en ejercicio del derecho de formar sindicatos tienen la libertad de afiliarse al que mejor represente sus intereses. Esa misma consideración también se aplicó al caso de la prueba de recuento que prevé el artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo en un conflicto de titularidad del contrato colectivo, al resolver por unanimidad de votos la Contradicción de Tesis 74/2008-SS, en sesión de diez de septiembre de dos mil ocho.

Para sostener estas determinaciones, la Segunda Sala estableció lo siguiente:

“[...] en el artículo 3º de la Constitución Federal, se establece que la educación en México será democrática, considerando a esa expresión no sólo como una estructura jurídica y un régimen político, sino como

II.- El criterio que orientará a esa educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios.

Además:

a).- Será democrática, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo; [...].”

²⁸ *“Artículo 9º. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada, tiene derecho de deliberar.*

No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto, a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee”.

²⁹ *“Artículo 41. [...]*

La renovación de los poderes Legislativo y Ejecutivo se realizará mediante elecciones libres, auténticas y periódicas, conforme a las siguientes bases:

I. [...]

Los partidos políticos tienen como fin promover la participación del pueblo en la vida democrática, contribuir a la integración de la representación nacional y como organizaciones de ciudadanos, hacer posible el acceso de éstos al ejercicio del poder público, de acuerdo con los programas, principios e ideas que postulan y mediante el sufragio universal, libre, secreto y directo. Sólo los ciudadanos podrán formar partidos políticos y afiliarse libre e individualmente a ellos; por tanto, quedan prohibidas la intervención de organizaciones gremiales o con objeto social diferente en la creación de partidos y cualquier forma de afiliación corporativa”.

una forma de vida que propenda al constante mejoramiento económico, social y cultural de los mexicanos. En lo que interesa al caso en estudio, la democratización de la educación –sobre la base de esa característica– supone la configuración de un sistema que trascienda a todos los sectores de la sociedad como el familiar, el escolar, el laboral, el sindical, el de las asociaciones y agrupaciones civiles y el político, de modo tal que los individuos desarrollen sus habilidades en equidad e igualdad de oportunidades, respeto a las ideas, libertad de decidir.

El artículo 9º, consagra a nivel constitucional tanto la libertad de asociación como la de reunión. La libertad de asociación tutela el derecho de toda persona a asociarse libremente con otras para la consecución de fines comunes, la realización de actividades específicas o la protección de sus intereses.

El artículo 41, establece los principios del sistema político de nuestro país y los mecanismos de renovación de los órganos de poder, disponiendo para ese efecto que su integración será mediante el sufragio universal, libre, secreto y directo. En esta disposición se concretan las características del sufragio con la finalidad de tutelar la libre decisión de los ciudadanos en la renovación de los poderes públicos. El carácter secreto del voto supone la imposibilidad de que un tercero conozca el sentido del sufragio emitido; la inmediatez, la posibilidad de que el sufragante decida directamente a las personas que integrarán a los poderes del Estado”.

Con base en estas consideraciones, al resolver la Contradicción de Tesis 74/2008-SS, esta Segunda Sala emitió la jurisprudencia 2a./J. 150/2008, cuyo rubro y texto son los siguientes:

“RECUENTO PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBEN ORDENAR Y GARANTIZAR QUE EN SU DESAHOGO LOS TRABAJADORES EMITAN VOTO PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO. Conforme a los principios fundamentales previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales y las leyes secundarias que, de acuerdo con el artículo 133 de la Carta Fundamental, son la Ley Suprema de toda la Unión, así como los principios generales del derecho y de justicia social, aplicables en términos de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a expresar su opinión y preferencia para elegir libremente la organización que los represente, protegidos contra todo acto de discriminación. Ahora bien, para cumplir con tales principios la autoridad laboral, como rectora del procedimiento tratándose de los juicios de

titularidad del contrato colectivo de trabajo, debe ordenar que el desahogo de la prueba de recuento a que se refiere el artículo 931 de la Ley citada se lleve a cabo mediante un procedimiento que garantice, en el marco de un sistema democrático de libertad sindical, el voto personal, libre, directo y secreto de los trabajadores, ya que es el momento procesal donde puede comprobarse la voluntad absoluta e irrestricta de cada uno de ellos respecto del sindicato que estiman debe ser el titular y administrador del contrato colectivo de trabajo, de manera que corresponde a las Juntas, tanto del ámbito local como del federal, vigilar que la prueba cumpla su cometido para asegurar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho; y para ello, deben proteger la confidencialidad, autenticidad y libertad de su voluntad, evitando influencias externas que puedan hacer variar su decisión y poner en peligro su integridad al ejercer su voto dentro del sistema de vida democrático y de libertad sindical, que es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona pueda determinar sin presión, intromisión o suplantación alguna su decisión. Consecuentemente, la Junta de Conciliación y Arbitraje competente para el desahogo de la prueba indicada deberá, según lo que estime pertinente a la luz de las características del caso concreto: 1. Recabar oportunamente un padrón confiable, completo y actualizado de todos los trabajadores que puedan votar, considerando lo dispuesto en las fracciones II, III y IV del referido artículo 931; 2. Asegurarse de que el lugar o lugares en que se celebre el recuento presenten las condiciones físicas y de seguridad mínimas para su desahogo, de manera rápida, ordenada y pacífica; 3. Cerciorarse de que el día de la celebración del mismo se cuente con la documentación y materiales necesarios e idóneos para el desahogo de la votación de forma segura, libre y secreta; 4. Constatar que se prevean con oportunidad los mecanismos para asegurar la identificación plena de los trabajadores que tengan derecho a concurrir al recuento; 5. Verificar que el cómputo final de los votos se haga de manera transparente y pública por la autoridad laboral que conduzca el desahogo de la prueba, con la presencia de los representantes sindicales y empresariales debidamente acreditados; y, 6. Para el caso de que se presenten objeciones, en términos de la fracción V del citado artículo 931, desahogar, previo al recuento y sin dilación alguna, la audiencia a que se refiere dicha fracción”.

En la ejecutoria que sustenta el criterio transcrito se precisó que el derecho a la libertad sindical constituye un elemento básico de cualquier Estado democrático de Derecho, conforme ha sido reconocido en la Constitución, instrumentos jurídicos internacionales y por el propio organismo especializado en la materia, que lo es la Organización Internacional del Trabajo. Por tanto, la autoridad está obligada a garantizar el ejercicio pleno de este derecho. Especialmente, en el acto decisorio en la prueba de recuento

ordenada por la autoridad laboral, acto que constituye un ejercicio básico de la voluntad y la vida democrática del trabajador para determinar cuál es la voluntad de éste para elegir la organización de su preferencia ante una titularidad del contrato colectivo de trabajo, y que considere debe representar los intereses del votante.

Por ello, se estimó que esta decisión debe estar apegada a los lineamientos fundamentales previstos en la Constitución Federal, los tratados internacionales y las leyes secundarias, que son la Ley Suprema de toda la Unión conforme al artículo 133 constitucional.

Tomando en cuenta los principios reconocidos en instrumentos y opiniones internacionales, se consideró también que la libertad sindical es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, lo que supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no elegir la asociación que considere sin presión, intromisión o suplantación que pueda alterar o desnaturalizar su finalidad, y que un principio universalmente aceptado en todo Estado democrático de Derecho estriba en el voto libre y secreto.

Con base en ello, se consideró que la autoridad debe vigilar que la prueba de recuento sindical por la titularidad de contrato colectivo cumpla su cometido y ordenar que se realice a través del voto libre, directo y secreto, para asegurar la plena libertad de quienes ejercen ese derecho. Se sostuvo que el voto es la expresión más concreta pero también más esencial de una sociedad democrática dado que representa el ejercicio soberano del trabajador para expresar su opinión, su preferencia y su confidencialidad es garantía de seguridad a la hora de manifestar su voluntad.

En ese asunto, lo relevante fue establecer, en integración de la ley, las bases mínimas para conocer la voluntad de los trabajadores, a fin de determinar sin coacción alguna si desean o no elegir la asociación que consideren sin presión, intromisión o suplantación. Al respecto, esta Segunda Sala consideró que el sistema de votación directa es el idóneo para garantizar que los trabajadores elijan la organización que debe ser titular del contrato colectivo, mediante la prueba de recuento. Cabe precisar que en ese caso se parte de la existencia de un conflicto entre organizaciones sindicales, de manera que debe existir certeza y garantía de que los trabajadores, directamente y sin presiones, elijan la organización que debe prevalecer como titular del contrato colectivo. Además, ante la omisión legislativa, tal precisión resultaba indispensable en ese caso, a fin de contar con bases ciertas para el desahogo de la prueba.

Por tanto, tal solución no puede aplicarse, de manera absoluta, al presente caso, en el cual se analiza la legitimidad de las diversas formas en que se pueden organizar las elecciones de las directivas sindicales. En ese precedente la Segunda Sala ratificó la exigencia de que la libertad sindical se armonice con los principios democráticos reconocidos en la Constitución Federal; y examinó las características que debe reunir el sufragio conforme a la ley en el contexto donde se presentó el caso concreto, sin definir el alcance del concepto “voto directo”.

Así, puede entenderse que si bien esta Segunda Sala, efectivamente, se pronunció en el sentido de que el voto para definir en un momento dado quién es el titular del contrato colectivo, cuando

dos o más organizaciones se disputan esa titularidad, debe ser por voto directo de los trabajadores, lo cierto es que lo respondió al caso concreto que implicaba la manifestación individual de la voluntad de los trabajadores de pertenecer a una u otra organización sindical en disputa. Por consiguiente, en ese caso “voto directo” no solamente significó que su ejercicio no puede delegarse a otra persona, sino que implicaba el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores de una empresa, para decidir, con la expresión de la voluntad individual, la controversia entre organizaciones sindicales.

No obstante las diferencias entre los contextos de los casos en que surgieron los precedentes con el presente asunto, que inciden en la finalidad y relevancia del “voto directo” en cada uno de ellos, se puede sostener que esta Segunda Sala ya se ha pronunciado en el sentido de que la libertad sindical es un elemento básico del Estado democrático de Derecho, y el sistema de vida democrático reconocido constitucionalmente trasciende a la organización sindical, de manera que la libertad sindical no es un impedimento absoluto para que las autoridades del Estado verifiquen que los estatutos y organización de los sindicatos se ajusten a las exigencias democráticas derivadas de la Constitución Federal.

A fin de analizar la constitucionalidad de la norma impugnada, resulta pertinente considerar lo determinado por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en relación con la convencionalidad de la imposición del sistema de votación directa por el legislador para la elección de las directivas de los sindicatos. El Comité ha sostenido:

“323. En lo que respecta al objetivo de que las organizaciones sindicales puedan elegir a sus autoridades a través del voto directo, secreto y universal de sus adherentes, el Comité considera que la imposición por vía legislativa de este tipo de sufragio no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical. No obstante, el Comité debe deplorar que el decreto núm. 16.769 haya sido adoptado arbitrariamente y que el mismo, en violación de lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio núm. 87 (que consagra el derecho de las organizaciones de trabajadores de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos y de elegir libremente a sus representantes), reglamente a través de no menos de 50 artículos, de manera extremadamente detallada y minuciosa, todos los pormenores relativos a la elección de los dirigentes sindicales. [Caso 1705 (Paraguay), Informe número 291].

126. En los casos anteriores relativos a los requisitos legislativos sobre votaciones secretas para la elección de representantes sindicales, los órganos de control de la OIT han opinado que no existe violación de los principios de la libertad sindical cuando la legislación contiene ciertas reglas que tienen por finalidad promover los principios democráticos en el seno de las organizaciones sindicales o bien garantizar el desarrollo normal del procedimiento electoral respetando los derechos de los miembros, a fin de evitar todo conflicto en lo que atañe al resultado de las elecciones (véase Estudio general [de 1983], párrafo 169). [...] [Caso 1414 (Israel), Informe número 256, 1988]”.

De las transcripciones se obtiene que el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo ha considerado que no se vulnera la libertad sindical cuando la ley impone el voto directo como único sistema posible para elegir a las directivas sindicales.

Sobre este mismo tema y en similar sentido, se encuentran las conclusiones expuestas en el Sexto Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva emitido en 1994³⁰ por la Comisión de

³⁰ Sexto Estudio General de los Convenios Números 87 y 98. Libertad sindical y la negociación colectiva, 1994 <http://white.oit.org.pe/qvilis_mundial/spanish/infobd/l_capiv.html#nota2>.

Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo que, en lo conducente, dice:

“Parte I. Libertad sindical y protección del derecho de sindicación

Capítulo IV. Derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente sus representantes y organizar su administración y sus actividades.

Elección de los representantes

112. Sólo puede garantizarse efectivamente la autonomía de las organizaciones si sus miembros tienen el derecho de elegir con toda libertad a sus representantes. Por consiguiente, las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que tienda a entorpecer el ejercicio de este derecho, ya sea en lo relativo al desarrollo de las elecciones sindicales, a las condiciones de elegibilidad, a la reelección o a la destitución de los representantes.

Procedimientos de elección.

113. La mayoría de las legislaciones nacionales reconocen de manera implícita o explícita el principio de la elección de los dirigentes de las organizaciones por sus mandantes. En cuanto a los procedimientos de elección, las legislaciones pueden repartirse en dos categorías.

114. En la primera de esas categorías se encuentran aquellas legislaciones que no contienen ninguna disposición específica en la materia o que prevén únicamente que los estatutos de las organizaciones sindicales deben indicar la modalidad de designación de sus órganos directivos, así como disposiciones que apuntan a promover los principios democráticos en el seno de los sindicatos o a garantizar el desarrollo normal del procedimiento electoral, respetando los derechos de los miembros, a fin de evitar todo conflicto en lo que atañe al resultado de las elecciones. La Comisión considera que este tipo de disposiciones no pone en tela de juicio la aplicación de los principios de la libertad sindical, siempre y cuando no se presten a que las autoridades ejerzan un control indebido en razón de su carácter demasiado detallado.

115. En la segunda categoría hay disposiciones que rebasan los objetivos descritos previamente y que presentan un riesgo potencial de injerencia de las autoridades en el derecho de las organizaciones de elegir libremente a sus representantes. La Comisión estima que, por ejemplo, son contrarias a los principios de la libertad sindical las disposiciones siguientes: las que fijan reglas muy precisas relativas a las elecciones sindicales, que dan lugar a una suerte de fiscalización

a priori de las elecciones, o permiten la intervención de las autoridades públicas en el desarrollo de la votación (Nota 11); las reglas que permiten el control del desarrollo de las elecciones por las autoridades administrativas o la central sindical única mediante, por ejemplo, la presencia obligatoria de un inspector del trabajo o de un representante de la administración, e incluso la aprobación o la homologación administrativas de las elecciones o sus resultados (Nota 12). A juicio de la Comisión el criterio que debe tenerse en cuenta es la posibilidad de injerencia arbitraria de las autoridades en los procesos electorales de las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Si, no obstante, se considera necesario un control, éste debería ser efectuado por una autoridad judicial.

Nota 11 CIT, 79.a reunión, 1992, La democratización y la OIT, Memoria del Director General (Parte I), págs. 8-13.

Nota 12 La ratificación sobre los otros convenios sobre la libertad sindical ha también aumentado desde 1983: C.11, 13 ratificaciones; C.135, 14 ratificaciones; C.141, 9 ratificaciones; C.151, 12 ratificaciones; C.154, 15 ratificaciones”.

Conforme a lo expuesto, no vulneraría la libertad sindical que la ley impusiera el sistema de votación directa como el único medio para elegir a los dirigentes sindicales. Tampoco se vulnera cuando las normas legales y los actos de la autoridad tienden a promover los principios democráticos en el seno de los sindicatos o a garantizar el desarrollo normal del procedimiento electoral, respetando los derechos de los miembros, a fin de evitar todo conflicto en lo que atañe al resultado de las elecciones.

En este caso, se impugna que el legislador no haya impuesto el voto directo, y deje a los sindicatos libertad para elegir entre los sistemas de votación directa e indirecta, con la condición de que en ambos casos se garantice la secrecía del voto, a fin de que éste sea libre. La cuestión es si tal norma permite la actuación de los sindicatos conforme a un sistema de votación legítimo, o es contrario al orden constitucional por no ser democrático.

La cuestión efectivamente planteada estriba en que tal limitación es necesaria y se justifica para garantizar la representación democrática de los agremiados, por considerar que el voto directo es el único medio idóneo reconocido por el ordenamiento constitucional.

Para analizar este planteamiento, debe tomarse en cuenta que el texto del artículo 371, fracción IX, aprobado por el Congreso, tuvo como finalidad respetar el imperativo constitucional de garantizar la libertad sindical, con el objeto de que las organizaciones sindicales pudieran elegir entre las opciones de votación democráticas que mejor se adecuen a sus necesidades y características. En el dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, a la Minuta con Proyecto de Decreto que Reforma, Adiciona y Deroga Diversas Disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, se consideró:

“...En lo que se refiere al artículo 371, la Cámara de Diputados realizó modificaciones a su redacción, manteniendo el imperativo de que la elección de sus dirigentes sindicales debe ser, invariablemente, a través del voto libre y secreto de los trabajadores. No obstante lo anterior, la Cámara de Diputados consideró que son democráticas las modalidades que al tiempo de garantizar el ejercicio de elección por la vía del voto libre y secreto, puede realizarse tanto de manera directa como indirecta, según lo establezcan las propias asambleas sindicales en atención a la composición territorial y a las condiciones de auténtica representación gremial [...]”.

Ahora bien, no es posible sostener que la votación indirecta sea un método de elección prohibido en la Constitución, ni mucho menos que ésta exija como único sistema de votación para elegir dirigentes en las distintas organizaciones, entre ellas las sindicales, el sistema de voto directo.

En efecto, debe considerarse, en principio, que el sistema de voto indirecto es acorde a los principios democráticos, por lo que no resulta contrario ni lesivo a éstos. En materia de organización política, se ha estimado que la calidad democrática de un sistema es una cuestión de grado, en la cual tienen cabida distintos modelos, con la condición de que respeten el derecho de todo agremiado a participar en la elección de sus representantes en condiciones de libertad. Esta exigencia tiene una doble interpretación: 1. Libertad de los agremiados para participar o no, y 2. Condiciones democráticas mínimas necesarias para el ejercicio del derecho y para la eficacia del sufragio³¹.

De ahí que no pueda estimarse que la Constitución prohíba la adopción del voto indirecto en la elección de las directivas sindicales, ni tampoco que la norma constitucional únicamente autorice el voto directo. Además, es posible considerar legítimo el sistema de elección, sea mediante voto directo o indirecto, como un medio de expresión de la decisión libre de los agremiados respecto a la elección de su dirigencia, siempre que se adopten las debidas garantías del principio democrático.

Aun cuando pudiera estimarse que el sistema de voto directo es el óptimo en una organización democrática, ello no es argumento suficiente para justificar que esta Suprema Corte de Justicia de la

³¹ *Sobre la exigencia democrática en la elección de la dirigencia sindical, resulta ilustrativo Gallardo Moya, Rosario, Democracia sindical interna: un análisis jurídico, Madrid, Trotta, 1996, p. 49. Sobre el concepto de democracia y la imposibilidad de determinar unívocamente un modelo de organización política como democrático: Bobbio, Norberto, El futuro de la democracia, 2ª. ed., México, Fondo de Cultura Económica, 1996. Bovero, Michelangelo, "Los adjetivos de la democracia", en Una gramática de la democracia contra el gobierno de los peores, Madrid, Trotta, 2002, pp. 37 a 53; Ross, Alf, ¿Por qué democracia?, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1989, pp. 93 a 96; Sartori, Giovanni, ¿Qué es la democracia?, México, Tribunal Federal Electoral e Instituto Federal Electoral, 1993, pp. 115 a 134.*

Nación imponga el sistema de voto directo a todas las organizaciones sindicales como único sistema válido de elección de sus dirigentes, en detrimento de su libertad de organización y autonomía; máxime que las opciones autorizadas por el legislador no son contrarias a los principios democráticos.

No se soslaya que cuando exista votación indirecta, se podrá impugnar a través de los medios de defensa que se crean convenientes, con el objeto de garantizar que esa modalidad se ajuste a los procedimientos democráticos.

Aunado a lo anterior, el reconocimiento de la opción de la votación indirecta permite, como se consideró por el legislativo, que las organizaciones sindicales determinen libremente en sus estatutos la forma de elegir a sus directivas, sobre todo si se trata de organizaciones sindicales que por el vasto territorio que abarcan y el número de afiliados que tienen resulte difícil ejecutar un método directo.

De lo hasta aquí expuesto, se evidencia que el actual contenido del artículo 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo se ajusta a los principios democráticos, así como a la libertad y autonomía sindicales, reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en instrumentos internacionales ratificados por el Estado Mexicano. Busca garantizar a estas organizaciones el respeto irrestricto a su derecho de elegir a sus directivas a través del mecanismo que resulte más idóneo atendiendo a su composición territorial, lo que habrán de determinar ellas mismas a través de sus asambleas, quedando a su libre elección el mecanismo que utilicen,

siempre y cuando sea a través del voto libre y secreto; aunado a que lo importante es garantizar la libre participación de los trabajadores y autenticidad del voto. Por consiguiente, se estima que esa porción normativa no es contraria a la Constitución Federal ni al artículo 3.1 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación.

Dada esta conclusión, en el sentido de considerar constitucional el artículo 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo, en tanto permite la adopción del sistema de voto indirecto y secreto en la elección de dirigentes sindicales, se declaran infundados los agravios.

En tal virtud, y al no advertirse deficiencia de la queja que suplir en términos del artículo 76 bis, fracción IV, de la Ley de Amparo debe negarse el amparo al respecto.

Por lo expuesto y fundado, se resuelve:

PRIMERO. En la materia de la revisión, competencia de esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se **modifica** la sentencia recurrida.

SEGUNDO. Se **sobresee** en el juicio respecto de los artículos **39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E, 47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último, 48, párrafos primero, segundo, tercero y cuarto, 50, fracción III, 83, segundo párrafo, 692, fracción II, 873, 875, 878, 1004-B y 1004-C;** así como respecto de los diversos **2o., 3o., 3 bis, 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 22 bis, 25 fracciones II y IV, 28, 28-A, 28-B, 35, 154, 159, 173, 174, 175 bis,**

176, 279, 279 bis, 279 ter, 280, 311, 333, 336, 343-A, 343-B, 343-C, 343-D, 343-E y 527, fracción I, puntos 20, 21 y 22, fracción II, punto 2, todos de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERO. La Justicia de la Unión **no ampara ni protege al *******, contra los artículos **56 bis, 101, párrafo segundo, 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U, 153-V, primer párrafo, 371, fracción IX,** de la Ley Federal del Trabajo.

Notifíquese; con testimonio de esta ejecutoria, devuélvanse los autos al lugar de su origen y, en su oportunidad, archívese el toca como asunto concluido.

Así lo resolvió la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación por unanimidad de cinco votos de los señores Ministros Margarita Beatriz Luna Ramos, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Sergio A. Valls Hernández y el Presidente Luis María Aguilar Morales.

Firman el Ministro Presidente y en su calidad de Ponente, con el Secretario de Acuerdos de la Sala, que autoriza y da fe.

MINISTRO PRESIDENTE Y PONENTE:

LUIS MARÍA AGUILAR MORALES

SECRETARIO DE ACUERDOS:

LIC. MARIO EDUARDO PLATA ÁLVAREZ

Esta foja corresponde al amparo en revisión 487/2013 promovido por el ***** , fallado el veintitrés de abril de dos mil catorce, en el que se resolvió: **“PRIMERO.** *En la materia de la revisión, competencia de esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se modifica la sentencia recurrida.* **SEGUNDO.** *Se sobresee en el juicio respecto de los artículos 39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E, 47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último, 48, párrafos primero, segundo, tercero y cuarto, 50, fracción III, 83, segundo párrafo, 692, fracción II, 873, 875, 878, 1004-B y 1004-C; así como respecto de los diversos 2o., 3o., 3 bis, 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 22 bis, 25 fracciones II y IV, 28, 28-A, 28-B, 35, 154, 159, 173, 174, 175 bis, 176, 279, 279 bis, 279 ter, 280, 311, 333, 336, 343-A, 343-B, 343-C, 343-D, 343-E y 527, fracción I, puntos 20, 21 y 22, fracción II, punto 2, todos de la Ley Federal del Trabajo.* **TERCERO.** *La Justicia de la Unión no ampara ni protege al Sindicato Único de Trabajadores de la Industria Nuclear, contra los artículos 56 bis, 101, párrafo segundo, 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U, 153-V, primer párrafo, 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo.”* Conste.

UHM/sjg.

En términos de lo dispuesto por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su sesión del veinticuatro de abril de dos mil siete, y conforme a lo previsto en los artículos 3, fracción II, 13, 14 y 18 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, así como en el segundo párrafo del artículo 9° del Reglamento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal, en esta versión pública se suprime la información considerada legalmente como reservada o confidencial que encuadra en esos supuestos normativos.

