

Decisiones Relevantes

de la Suprema Corte de Justicia de la Nación



Constitucionalidad
de la reforma a la
Ley Federal del Trabajo,
publicada en el *Diario
Oficial de la Federación*
el 30 de noviembre de 2012



**Sistema Bibliotecario de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
Catalogación**

PO
N030
M494c

México. Suprema Corte de Justicia de la Nación
Constitucionalidad de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012 / [la investigación y redacción de esta obra estuvieron a cargo de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México ; investigadora Ma. Carmen Macías Vázquez ; presentación Ministro Luis María Aguilar Morales]. – Primera edición. – México : Suprema Corte de Justicia de la Nación : Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2016

219 páginas ; 22 cm. – (Decisiones relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ; 90)

ISBN 978-607-468-911-2

1. México. Suprema Corte de Justicia de la Nación – Decisiones judiciales – Análisis 2. Derecho del trabajo – Constitucionalidad – Legislación – Reformas – México 3. Trabajo digno – Derechos de los trabajadores 4. Condiciones generales de trabajo – Derecho a la no discriminación 5. Trabajo – Extranjería – Condiciones de estancia 6. Aviso de baja – Notificación personal 7. Salario vencido – Intereses aplicables 8. Liquidación laboral – Indemnización 9. Trabajador eventual – Trabajadores del campo 10. Abogacía – Representación legal 11. Salario por unidad de tiempo 12. Adiestramiento en el trabajo 13. Puestos de nueva creación 14. Trabajo de menores 15. Trabajo a domicilio 16. Trabajo doméstico 17. Sindicatos 18. Audiencia previa y de conciliación 19. Hostigamiento sexual 20. Subcontrato I. México. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis II. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas III. Macías Vázquez, María Carmen, investigador IV. Aguilar Morales, Luis María, 1949- V. título VI. serie

Primera edición: noviembre de 2016

D.R. © Suprema Corte de Justicia de la Nación
Avenida José María Pino Suárez núm. 2
Colonia Centro, Delegación Cuauhtémoc
C.P. 06065, Ciudad de México, México.

D.R. © Universidad Nacional Autónoma de México
Instituto de Investigaciones Jurídicas
Circuito Maestro Mario de la Cueva s/n
Ciudad de la Investigación en Humanidades
Ciudad Universitaria, C.P. 04510, Ciudad de México, México.

Prohibida su reproducción parcial o total por cualquier medio, sin autorización escrita de los titulares de los derechos.

El contenido de los documentos que conforman esta obra es responsabilidad exclusiva de los autores y no representa en forma alguna la opinión institucional de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Impreso en México
Printed in Mexico

La investigación, la redacción, la edición y el diseño de esta obra estuvieron a cargo de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

**CONSTITUCIONALIDAD DE LA REFORMA
A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADA
EN EL *DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN*
EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012**

SERIE
DECISIONES RELEVANTES
DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

MÉXICO 2016

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Ministro Luis María Aguilar Morales
Presidente

Primera Sala

Ministra Norma Lucía Piña Hernández
Presidenta

Ministro José Ramón Cossío Díaz
Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena
Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo
Ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea

Segunda Sala

Ministro Alberto Pérez Dayán
Presidente

Ministro José Fernando Franco González Salas
Ministro Javier Laynez Potisek
Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos
Ministro Eduardo Tomás Medina Mora Icaza

Comité Editorial

Lic. María Bertha Fernández García de Acevedo
Secretaria General de la Presidencia

Mtra. Cielito Bolívar Galindo
*Coordinadora de Compilación
y Sistematización de Tesis*

Mtra. Martha Beatriz Pinedo Corrales
*Titular del Centro de Documentación y Análisis,
Archivos y Compilación de Leyes*

Lic. Carlos Avilés Allende
Director General de Comunicación y Vinculación Social

Dr. Héctor Arturo Hermoso Larragoiti
Director General de Casas de la Cultura Jurídica

**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

Pedro Salazar Ugarte
Director

Francisco Alberto Ibarra Palafox
Secretario Académico

Raúl Márquez Romero
Secretario Técnico

Wendy Vanesa Rocha Cacho
Jefa del Departamento de Publicaciones

Ma Carmen Macías Vázquez
Investigadora

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN	11
I. LEY FEDERAL DEL TRABAJO	15
1. ANÁLISIS DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2012.....	15
a) Artículos reformados	16
b) Artículos adicionados.....	66
c) Artículos transitorios.....	75
2. FUENTES CONSULTADAS	76
II. AMPARO EN REVISIÓN 487/2013	79
1. ANTECEDENTES	79
a) Presentación de la demanda de amparo	79
b) Conocimiento y resolución del juicio de amparo	80
c) Recurso de revisión.....	81
d) Ejercicio de la facultad de atracción.....	81

2.	CONOCIMIENTO DEL RECURSO DE REVISIÓN POR LA SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN	82
a)	Competencia, determinación del fundamento legal aplicable, oportunidad y legitimación.....	82
b)	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 2o., 3o., 3o. bis, 154 y 159 de la Ley Federal del Trabajo	83
c)	Análisis sobre disposiciones autoaplicativas y heteroaplicativas en el amparo contra leyes.....	83
d)	Determinación de la improcedencia.....	86
e)	Examen de los agravios formulados contra el sobreseimiento decretado por el Juez de Distrito	88
f)	Desestimación de las causas de improcedencia	105
g)	Materia del medio de impugnación.....	109
	i. Análisis de constitucionalidad del párrafo segundo del artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto al pago del salario por medios electrónicos	109
	ii. Estudio de constitucionalidad del artículo 56 Bis de la Ley Federal del Trabajo	117
	iii. 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	121
	iv. Estudio de la constitucionalidad del artículo 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo	130
h)	Sentido de la resolución.....	137
III.	TESIS DERIVADAS DE LA RESOLUCIÓN DEL AMPARO EN REVISIÓN 487/2013	139
1.	TESIS QUE INTEGRARON JURISPRUDENCIA TENIENDO COMO PRECEDENTE EL AMPARO EN REVISIÓN 487/2013	159
IV.	CONCLUSIONES	169

V. COMENTARIO DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN AL TRABAJO COMO DERECHO

	Y DEBER SOCIAL	175
1.	INTRODUCCIÓN	175
2.	PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO. IDEAS Y CONCEPTOS	177
3.	PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	185
	a) Funciones que cumplen los principios del derecho del trabajo	188
4.	PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO	191
	a) El principio "el trabajo como derecho y deber sociales"	206
	i. El trabajo como derecho	206
	ii. El trabajo como deber social	210
5.	A MANERA DE CONCLUSIÓN.....	212
6.	BIBLIOGRAFÍA	213

PRESENTACIÓN

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, como máxima instancia jurisdiccional y último intérprete de la Constitución de la República, ha desempeñado un papel de suma importancia, al resolver los asuntos sometidos a su consideración, con las consecuentes repercusiones jurídicas, sociales, económicas y políticas. Si bien, las resoluciones —en principio— sólo tienen efectos sobre las partes que intervienen en los asuntos de su conocimiento, trascienden en el interés de la sociedad por su relevancia jurídica y por los criterios que en ellas se sustentan.

Sin embargo, estas resoluciones no siempre son conocidas, ni sus criterios comprendidos. Esto se debe en parte al discurso altamente técnico en que las ejecutorias son formuladas y a que su difusión se realiza a través de obras sumamente especializadas. Por ello, este Alto Tribunal ha decidido que los criterios más relevantes sean difundidos a través de publicaciones redactadas de forma simple y llana.

Es así como se da continuidad a la serie *Decisiones Relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación*, integrada por diversos folletos sobre temas varios, abordados en las ejecutorias pronunciadas por este Máximo Tribunal, de interés para el público en general.

En el marco del Convenio de Colaboración General que tiene celebrado la Suprema Corte con la Universidad Nacional Autónoma de México para la organización y desarrollo de actividades conjuntas de investigación, acciones científicas y culturales de interés para las partes y del Convenio Específico de Colaboración para el Intercambio de Publicaciones suscrito por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Instituto de Investigaciones Jurídicas, este último participa en la elaboración de estos folletos con los comentarios de sus investigadores.

Con esta serie de publicaciones, se espera que el público no especializado conozca el trabajo de este Máximo Tribunal.

Ministro Luis María Aguilar Morales
*Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
y del Consejo de la Judicatura Federal*

INTRODUCCIÓN

Mediante iniciativa de trámite preferente,¹ el Ejecutivo Federal, presentó ante el Congreso de la Unión el proyecto de reforma a la Ley Federal del Trabajo, a fin de modificar diversos aspectos, tanto sustantivos como adjetivos de la misma para que, como señaló la iniciativa, sin abandonar los derechos reconocidos en el artículo 123 constitucional, se mejoren los niveles de bienestar de la clase trabajadora, así como favorecer en las relaciones de trabajo los principios de equidad y no discriminación, promover la generación de empleos, regularizar los trabajos informales y brindar certeza jurídica a los sectores productivos por medio de una mejora en la impartición de justicia y en la conciliación, con lo que además se contribuiría al equilibrio entre los factores de la producción.

¹ Incorporada a la Constitución Federal, mediante decreto de reforma al artículo 71, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 9 de agosto de 2012.

Así, seguidos los trámites legislativos, el 30 de noviembre de 2012 se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* el decreto que modificó, derogó y adicionó diversas disposiciones de la referida Ley laboral, el cual consagra el trabajo digno; regula la subcontratación de personal u *outsourcing*; propone un esquema integral para los trabajadores menores de edad; protege y da seguridad jurídica a los mexicanos que laboran en el extranjero y que son contratados en el país; cambia la manera de notificar los avisos de rescisión de la relación laboral; incluye una nueva causal para terminar la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador; fortalece los derechos de la mujer trabajadora, los empleados domésticos, mineros y del campo; establece distintos medios para el pago del salario; limita el pago de los salarios vencidos; permite que los trabajadores realicen actividades conexas a las previstas en sus contratos; establece lineamientos para la capacitación y productividad de los trabajadores; implementa las relaciones de trabajo por periodo de prueba y para capacitación; y establece la forma de elegir a la directiva sindical.

Sin embargo, algunas de las nuevas disposiciones dieron pauta a que éstas fueran impugnadas, vía juicio de amparo indirecto, por algunas organizaciones sindicales que se sintieron afectadas en donde, en el caso, una de ellas impugnó la resolución emitida por el Juez de Distrito que negó el amparo, presentando recurso de revisión, el cual se resolvió por la Segunda Sala, que en ejercicio de su facultad de atracción determinó reasumir la competencia originaria del Alto Tribunal, quedando registrado el asunto con el número de expediente 487/2013.

Por la trascendencia de este asunto, en este número de la Serie *Decisiones Relevantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación* se presenta la síntesis de su resolución en la cual la señora y los señores Ministros realizaron un análisis sobre las disposiciones impugnadas a fin de establecer su naturaleza autoaplicativa o heteroaplicativa, según el caso, y así definir la procedencia o no del juicio de amparo.

Lo anterior llevó a la emisión de importantes criterios aislados y jurisprudenciales, que se incorporan a esta publicación, que permitirán apreciar los temas relevantes resueltos en la misma ejecutoria; además, con el fin de brindar al lector un panorama de los artículos impugnados, se presenta un estudio comparativo de éstos, antes y después de la reforma referida, con las razones que tuvo el legislador para llevarla a cabo.

Por último, esta publicación se enriquece con el valioso comentario respecto del fallo y de los principios generales que rigen al trabajo como derecho y deber social, formulado por la doctora Ma. Carmen Macías Vázquez, investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, ello en atención al convenio de colaboración de este Alto Tribunal con la Máxima Casa de Estudios.

I. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1. ANÁLISIS DE LA REFORMA A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2012

En el amparo en revisión 487/2013, materia de este folleto, el sindicato recurrente impugnó diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, reformados mediante decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012,² al considerar que con éstos se violaban en su perjuicio lo previsto en los artículos 1o., 4o., 5o., 9o., 14, 16, 17, 25, 26, 123 y 133 constitucionales, así como diversos derechos humanos laborales consagrados en los tratados internacionales de los que México es Parte.

² Para conocer a fondo esta modificación a la legislación laboral, véanse el 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 30 de noviembre de 2012, visible en: <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?idOrd=410&TPub=1>, Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Legislación Laboral y de Seguridad Social y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, México, SCJN, 2016; y Aguilar García, Ernesto, *Derecho Laboral Reformado. Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo, DOF 30 de noviembre de 2012*, México, Fundación Universitaria de Derecho, Administración y Política, S.C., 2013.

La reforma estableció novedosas disposiciones, lo que motiva la presentación de un estudio comparativo³ sólo de los textos legales combatidos por el recurrente, por ser materia de este folleto, antes de su modificación contra los vigentes, a fin de que el consultante tenga un panorama más amplio de los cambios ocurridos en la Ley e identifique la sustancia de la reforma y el propósito que el legislador tuvo con ésta.⁴

a) Artículos reformados

• Artículo 2o.

Este precepto incorporó el término de "trabajo digno", como aquel en el que se respeta la dignidad humana del trabajador, no se discrimina por motivo alguno, se tiene acceso a la seguridad social y a un salario remunerador, se recibe capacitación, se respetan los derechos de los trabajadores y se tutela la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres trabajadores frente al patrón.

El propósito del legislador con esta modificación fue incluir las características que un empleo debe tener y que cumpla con el mínimo de condiciones establecidas en la normativa internacional; por tanto, se estimó necesario:

³ Cabe resaltar que en el cuadro comparativo, en algunos casos se presenta el análisis de uno o varios artículos reformados o adicionados y esto se debe a que en diversos temas la modificación de una disposición en la Ley implicó la reforma de otras o la incorporación de nuevas reglas; de ahí que se muestre un estudio en conjunto, que además responde a la forma en que el propio Órgano Reformador presentó su Exposición de Motivos al modificar la Ley. Por otra parte, puede consultarse una comparación a las reformas laborales con comentarios y adiciones, pero sin la Exposición de Motivos del legislador, en Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *La Reforma Laboral y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo*, México, STPS, 2014, pp. 45 a 161.

⁴ Véase la Exposición de Motivos de 4 de septiembre de 2012, presentada en la Cámara de Diputados como Cámara de Origen, consultada el 27 de septiembre de 2016, en: <http://legislacion.scnj.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?IdOrd=410&IdRef=338&IdProc=1>.

- Incorporar la noción de trabajo decente promovido por la Organización Internacional del Trabajo, para destacar los elementos mencionados en la definición de trabajo digno, los cuales deben imperar en cualquier relación laboral.
- Fortalecer el principio fundamental de que la orientación de las normas de trabajo debe propiciar el equilibrio y la justicia social entre los factores de la producción.
- Agregar en la legislación los contenidos relativos al trabajo digno relacionados con la no discriminación y la ampliación de derechos.
- Presentar el concepto de "derechos humanos laborales", como un freno a cualquier intento de discriminación.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
<p>Artículo 2o. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.</p>	<p>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.</p> <p>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</p>

	<p>migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social⁵ 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.</p> <p>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.</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p> <p>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.</p>
--	---

⁵ De acuerdo con Eduardo López Lozano, toda vez que únicamente existirá trabajo digno cuando el trabajador, entre otras cosas, goce de seguridad social y se prevengan los riesgos de trabajo, si un patrón no la otorga a sus trabajadores, no sólo se colocará en contingencias laborales, sino que también generará créditos fiscales, los cuales pueden llegar al ámbito penal conforme al artículo 307

• Artículo 3o.

Su reforma está vinculada con la del numeral 2o., ya que reitera que no podrán establecerse condiciones de trabajo, que por algún motivo sean discriminatorias entre los trabajadores, como es por cuestiones de género, donde se destaca el propósito del legislador de fortalecer, con esto, los derechos de la mujer trabajadora.

Dicho precepto establece que las distinciones, exclusiones o preferencias que se realicen con base en las calificaciones que requiera un trabajo determinado, no serán consideradas como discriminatorias.

Por otro lado, este artículo se relaciona con los numerales 2o., 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U y 153-V, relativos a la capacitación de los trabajadores, al determinar, entre otras cosas, que se considerará de interés social la formación de los trabajadores para el empleo, así como la certificación de competencias laborales en aras de vincularla con la productividad de los centros de trabajo y la calidad en éstos, de forma que los empleados y los patrones resulten beneficiados.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto	Artículo 3o. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

de la Ley del Seguro Social. López Lozano, Eduardo, "Las consecuencias fiscales a las reformas a la Ley Federal del Trabajo", *Práctica Fiscal Laboral y Legal-Empresarial*, México, año XXII, núm. 674, enero-2013, p. C 3.

<p>para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.</p> <p>No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.</p> <p>Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.</p>	<p>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.</p> <p>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.</p> <p>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.</p>
--	--

• **Artículos 25, 35, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D y 39-E**

En estos numerales se regulan de manera conjunta nuevas modalidades de contratación, como son las de un periodo de prueba, capacitación inicial y trabajo por temporada.

Cabe comentar que el legislador, al implementar este tipo de relaciones, tuvo las siguientes razones:

- Atender a las circunstancias del mercado de trabajo y generar las condiciones para que un mayor número de personas, principalmente jóvenes y mujeres, se integren a puestos de trabajo en la economía formal, rompiendo el círculo de que las personas no tienen empleo porque no están capacitadas y ocurre esto porque no cuentan con trabajo.
- Lograr que quienes presten sus servicios bajo esas modalidades, tengan los mismos derechos y obligaciones como cualquier trabajador, en proporción al tiempo laborado.
- Permitir al patrón conocer la aptitud, actitud y competencia de los empleados en un breve tiempo; y a éstos que puedan apreciar si ese empleo cumple con sus expectativas.
- Facilitar al patrón contratar a personal con el perfil y las habilidades que requiere y contar con un tiempo prudente para constatar sus capacidades, sin que le implique un costo la terminación de la relación de trabajo.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I. ...	Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: I. ...

<p>II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;</p> <p>V. a IX. ...</p>	<p>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;</p> <p>III. ...</p> <p>IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;</p> <p>V. a IX. ...</p>
<p>Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.</p>	<p>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.</p>
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	

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 adquiera 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.

• Artículos 28, 28-A y 28-B

En estos numerales se establecen novedosas disposiciones que deberán atender las agencias que coloquen a trabajadores mexicanos en un empleo que se lleve a cabo en otro país por un tiempo determinado, entre ellos, los mecanismos para dar a conocer a dichos trabajadores quiénes son las autoridades a fin de hacer valer sus derechos y la obligación a las partes de anexas a los contratos que celebren, la visa o permiso para laborar expedida por la autoridad competente.

Con estas modificaciones se pretende:

- Otorgar mayor protección y seguridad jurídica a los mexicanos que van a laborar en el extranjero, por medio de tres modalidades de contratación: 1) respecto de trabajadores contratados en territorio nacional y cuyo contrato se rija por la Ley Federal del Trabajo; 2) relativo a los empleados 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; y, 3) de trabajadores contratados mediante agencias de colocación, que son reclutados y seleccionados en México para un empleo concreto en el exterior, de duración determinada.

- Crear un procedimiento para regular la contratación de trabajadores que laboren fuera de la República, que les procure un trabajo digno y el derecho a la repatriación, así como otorgar las facultades necesarias a las autoridades del trabajo.
- Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales, y la protección de derechos, mediante el fortalecimiento de la regulación para la contratación de trabajadores mexicanos para laborar en el extranjero.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
<p>Artículo 28. Para la prestación de servicios de los trabajadores mexicanos fuera de la República, se observarán las normas siguientes:</p> <p>I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán para su validez las estipulaciones siguientes:</p> <p>a) Los requisitos señalados en el artículo 25.</p> <p>b) Los gastos de transporte, repatriación, traslado hasta el lugar de origen y alimentación del trabajador y de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones</p>	<p>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:</p> <p>I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes:</p> <p>a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;</p> <p>b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante</p>

sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, serán por cuenta exclusiva del patrón. El trabajador percibirá íntegro el salario que le corresponda, sin que pueda descontarse cantidad alguna por esos conceptos.

c) El trabajador tendrá derecho a las prestaciones que otorguen las instituciones de seguridad y previsión social a los extranjeros en el país al que vaya a prestar sus servicios. En todo caso, tendrá derecho a ser indemnizado por los riesgos de trabajo con una cantidad igual a la que señala esta Ley, por lo menos;

d) Tendrá derecho a disfrutar, en el centro de trabajo o en lugar cercano, mediante arrendamiento o cualquier otra forma, de vivienda decorosa e higiénica;

II. El patrón señalará domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El escrito que contenga las condiciones de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de cuya jurisdicción se celebró, la cual, después de comprobar los requisitos de validez a que se refiere la fracción I, determinará el monto de la fianza o del depósito que estime suficiente para garantizar el cumplimiento de las

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

obligaciones contraídas. El depósito deberá constituirse en el Banco de México o en la institución bancaria que éste designe. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. El escrito deberá ser visado por el Cónsul de la Nación 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.

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

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

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 47

Al reformar este numeral, se adiciona la notificación personal al trabajador del aviso de despido y se precisa que éste deberá contener el señalamiento claro de la conducta que lo genera y la fecha o fechas en que se cometieron. Esto tiene el propósito de replantear el mecanismo para comunicar los avisos de rescisión de la relación de trabajo que debe dar el patrón a los trabajadores, para superar la incongruencia de probar en juicio un hecho negativo, es decir, que el trabajador se negó a recibir el aviso de despido.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
<p>Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. a XV. ...</p> <p>El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de la rescisión.</p> <p>El aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que éste se negare a recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la rescisión, deberá hacerlo del conocimiento de la Junta respectiva, proporcionando a ésta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.</p> <p>La falta de aviso al trabajador o a la Junta, por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.</p>	<p>Artículo 47. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:</p> <p>I. a XV. ...</p> <p>El patrón que despidiera a un trabajador deberá darle aviso escrito en el que refiera claramente la conducta o conductas que motivan la rescisión y la fecha o fechas en que se cometieron.</p> <p>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.</p> <p>La prescripción para ejercer las acciones derivadas del despido no comenzará a correr sino hasta que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión.</p> <p>La falta de aviso al trabajador personalmente o por conducto</p>

	de la Junta, por sí sola determinará la separación no justificada y, en consecuencia, la nulidad del despido.
--	--

• Artículos 48 y 50

Al reformarse el primero de los numerales citados, en términos generales, se atendió al tema de los salarios vencidos. Así, se determina el cómputo para el pago de éstos; fija el límite de hasta doce meses para su cálculo; señala el pago de intereses y la forma de establecerlos cuando venza el plazo fijado para concluir el procedimiento o no se haya dado cumplimiento al laudo; consagra la forma de calcular los salarios vencidos a la muerte del trabajador; prevé el pago de una multa a quien promueva una acción notoriamente improcedente con el fin de retardar el procedimiento; y sanciona a los servidores públicos que por omisiones o conductas retarden la resolución del juicio laboral.

Respecto al artículo 50, en éste se delimita el pago de los salarios por concepto de indemnización y remite para ello al numeral 48.

Con todo lo anterior, la reforma pretende:

- Establecer un límite a la generación de salarios vencidos, para combatir la práctica indebida de prolongar la duración de los procedimientos laborales.
- Evitar que la prolongación de los procesos con condenas estratosféricas descapitalicen a las empresas, pues los

montos generados por salarios caídos eran una carga incosteable para el patrón; así, se buscó preservar el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos, conservando las fuentes de empleo y contribuyendo a la disminución de los tiempos procesales para resolver los juicios.

- Facilitar el acceso al mercado laboral y la creación de empleos, al limitar la generación de salarios vencidos.
- Crear la figura especializada de los funcionarios conciliadores para que, en un ambiente de conciliación, los empleados y patrones arreglen sus diferencias sin que el litigio laboral se convierta en un negocio de unos cuantos y realmente se beneficie a los trabajadores.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
<p>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.</p> <p>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 desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.</p>	<p>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.</p> <p>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</p>

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.

Los abogados, litigantes o representantes que promuevan acciones, excepciones, incidentes, diligencias, ofrecimiento de pruebas, recursos y, en general toda actuación en forma notoriamente improcedente, con la finalidad de prolongar, dilatar u obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral, se le impondrá una multa de 100 a 1000 veces el salario mínimo general.

	<p>Si la dilación es producto de omisiones o conductas irregulares de los servidores públicos, la sanción aplicable será la suspensión hasta por noventa días sin pago de salario y en caso de reincidencia la destitución del cargo, en los términos de las disposiciones aplicables. Además, en este último supuesto se dará vista al Ministerio Público para que investigue la posible comisión de delitos contra la administración de justicia.</p>
<p>Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:</p> <p>...</p> <p>III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones.</p>	<p>Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:</p> <p>...</p> <p>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.</p>

• **Artículo 83**

Con el artículo vigente puede convenirse el pago del salario por unidad de tiempo, esto es, que el trabajador y el patrón podrán pactar el pago por cada hora de prestación del servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima establecida en la ley.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
<p>Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 83. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

• Artículo 101

En este artículo se incorpora la posibilidad de pagar el salario, previo consentimiento del trabajador, mediante depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencia o por medios electrónicos, en donde el patrón pagará los gastos originados por estas formas de pago. Con estas disposiciones se busca:

- Aprovechar los avances de las tecnologías de la información y comunicación para prever que el pago de salarios pueda realizarse a través de medios electrónicos.
- Evitar que los trabajadores se expongan a riesgos en su integridad física y en su patrimonio, además de fomentar su ahorro.
- Actualizar las formas de pago del salario, para que las prácticas usadas de los medios electrónicos se incorporen a la Ley y se facilite al trabajador el cobro de aquél.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
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.	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.
--	--

- **Artículos 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U y 153-V**

Las modificaciones a estos numerales, se vinculan estrechamente con la del artículo 3o., relativa a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; así, se establece el objeto del adiestramiento (153-C), el deber de los trabajadores que reciban capacitación o adiestramiento, de presentar distintos exámenes (153-D); determina la constitución y funciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, para las empresas con más de cincuenta trabajadores; obliga y define a las micro y pequeñas empresas a incentivar la productividad según los programas señalados en la Ley (153-E); define el término "productividad" y señala quiénes participarán en los acuerdos y sistemas para medirla (153-I); prevé al certificado de competencia laboral para acreditar que se poseen los conocimientos necesarios para el desempeño de los puestos y adiciona la constancia de competencias cuando el trabajador apruebe el examen respectivo (153-U); y se agrega la palabra "competencias" a la definición de constancia de habilidades laborales (153-V).

En las iniciativas de reforma se plantearon los siguientes propósitos:

- Vincular estrechamente a la capacitación y la productividad, para elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias y obtener mayores rendimientos para las empresas.

- Rediseñar los objetivos y las tareas de las Comisiones Mixtas de Productividad, Capacitación y Adiestramiento.
- Ampliar los objetivos de los Comités Nacionales de Productividad y Capacitación, para que diagnostiquen los requerimientos a fin de elevar la productividad y la competitividad de las empresas.
- Vincular los salarios a la calificación y competencias.
- Privilegiar a la productividad de los trabajadores como el principal criterio para acceder a plazas vacantes y a puestos de nueva creación, en lugar de la antigüedad, y prever criterios de desempate cuando dos o más trabajadores tengan los mismos méritos.
- Establecer un régimen de certificación laboral con el cual los trabajadores, aun sin preparación escolar, puedan acreditar conocimientos, habilidades o destrezas para desempeñar un trabajo.
- Incorporar la multihabilidad obligatoria, como mecanismo para incrementar la productividad y los ingresos de los trabajadores.
- Plantear acciones desregulatorias para simplificar obligaciones administrativas y propiciar que la capacitación y el adiestramiento se consideren una inversión y no una carga para la empresa, pues a mayor capacitación mayor productividad, que se traduce en mejores salarios.
- Adecuar diversos artículos referentes a la obligación patronal de proporcionar capacitación de manera per-

manente a sus trabajadores, y la de éstos de recibirla, excepto cuando demuestren poseer la competencia a la que se refiera el curso de capacitación.

- Obligar a las empresas a apoyar y dar facilidades a los trabajadores para terminar sus estudios.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
<p>Artículo 153-C. Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p>	<p>Artículo 153-C. El adiestramiento tendrá por objeto:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>III. Incrementar la productividad; y</p>

	IV. En general mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores.
Artículo 153-D. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.	Artículo 153-D. Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a: I. a II. ... III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.
Artículo 153-E. La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, 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.	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

	<p>a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas.</p>
<p>Artículo 153-I. En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.</p>	<p>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.</p> <p>Al establecimiento de los acuerdos y sistemas para medir e incrementar la productividad, concurrirán los patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia.</p>
<p>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</p>	<p>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</p>

<p>capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.</p> <p>En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.</p>	<p>capacidad mediante el correspondiente certificado de competencia laboral o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia respectivo.</p> <p>En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la constancia de competencias o de habilidades laborales.</p>
<p>Artículo 153-V. La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto.</p>	<p>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.</p> <p>...</p> <p>...</p>

• **Artículos 154 y 159**

En el primer numeral se obliga a los patrones a preferir, para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, a los trabajadores que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, y a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo. Por lo que hace al artículo 159, prevé la forma en que serán cubiertas dichas vacantes y/o puestos. Destaca que el propósito para modificar los preceptos, según el legislador, es:

- Incrementar la productividad y la competitividad, relacionándolas con la regulación de los mecanismos para ocupar las plazas vacantes.
- Prever criterios de desempate, cuando dos o más trabajadores tengan los mismos méritos para ocupar los puestos vacantes.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
<p>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 y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p> <p>...</p>	<p>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</p>

	<p>aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.</p> <p>...</p>
<p>Artículo 159. Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.</p> <p>Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen, acredite mayor aptitud.</p> <p>Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.</p> <p>Tratándose de puestos de nueva creación para los cuales, por su</p>	<p>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.</p>

naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

• Artículos 173, 174, 176, 175 bis y 22 bis⁶

Estos numerales regulan lo relativo al trabajo de los menores de edad; sus disposiciones establecen la obligación de las autoridades del trabajo, tanto federales como locales, de vigilar y proteger al menor; regulan el desarrollo y elaboración de programas para identificar y erradicar el trabajo infantil (173); adicionan el requisito de contar con la autorización de la ley para poder contratar los servicios de los menores de edad; facultan a las autoridades laborales para ordenar exámenes médicos periódicos (174); prevén una serie de actividades consideradas peligrosas para los menores de edad (176); enuncian diversas actividades que éstos pueden realizar sin que se consideren un trabajo (175 bis); señalan la forma en que procederá la autoridad cuando advierta que un menor de edad labora fuera del círculo familiar y las sanciones que correspondan (22 bis).

⁶ Los artículos 174, 175 bis y 176 de la Ley laboral, presentaron nuevas reformas en materia de trabajo de menores, publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* el 12 de junio de 2015, para lo cual se sugiere consultar el decreto respectivo.

Con estas disposiciones, se propone:

- Proteger a los menores trabajadores para inhibir que sean contratados para trabajar fuera del círculo familiar.
- Fortalecer las medidas de protección y vigilancia a favor de los menores, mediante un nuevo esquema en el que se detallan los tipos de actividades que no podrán realizar, por considerarse tareas que resultan peligrosas e insalubres.
- Erradicar el trabajo de los menores de edad mediante el establecimiento de sanciones.
- Prohibir a los menores de 18 años trabajar en lugares donde puedan afectarse su moralidad y buenas costumbres.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 173. El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis queda sujeto a vigilancia y protección especiales de la Inspección del Trabajo.	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.

<p>Artículo 174. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordene la Inspección del Trabajo. Sin el requisito del certificado, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.</p>	<p>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.</p>
<p>Artículo 176. Las labores peligrosas o insalubres a que se refiere el artículo anterior, son aquellas que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.</p> <p>Los reglamentos que se expidan determinarán los trabajos que queden comprendidos en la anterior definición.</p>	<p>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:</p> <p>A. Tratándose de menores de catorce a dieciséis años de edad, aquellos que impliquen:</p> <p>I. Exposición a:</p> <ol style="list-style-type: none">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.

	<p>4. Fauna peligrosa o flora nociva.</p> <p>II. Labores:</p> <p>1. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.</p> <p>2. En altura o espacios confinados.</p> <p>3. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.</p> <p>4. De soldadura y corte.</p> <p>5. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.</p> <p>6. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).</p> <p>7. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.</p> <p>8. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.</p> <p>9. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.</p>
--	---

	<p>10. Productivas de la industria tabacalera.</p> <p>11. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.</p> <p>12. En obras de construcción.</p> <p>13. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.</p> <p>14. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.</p> <p>15. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.</p> <p>16. En buques.</p> <p>17. Submarinas y subterráneas.</p> <p>18. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.</p> <p>III. Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a</p>
--	---

	<p>los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema músculo-esquelético.</p> <p>IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.</p> <p>V. Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves.</p> <p>VI. Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico.</p> <p>VII. Uso de herramientas manuales punzo cortantes.</p> <p>B. Tratándose de menores de dieciocho años de edad, aquellos que impliquen:</p> <p>I. Trabajos nocturnos industriales.</p> <p>II. Exposición a:</p> <p>a. Fauna peligrosa o flora nociva.</p> <p>b. Radiaciones ionizantes.</p>
--	--

	<p>III. Actividades en calidad de pañoleros y fogoneros en buques.</p> <p>IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.</p> <p>V. Trabajos en minas.</p>
<p>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:</p> <p>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;</p> <p>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</p> <p>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.</p>	

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.

• **Artículos 279, 279 bis, 279 ter y 280**

Estos artículos atienden al trabajador del campo, donde se adecuó su definición (279); se incorporó el término de trabajador eventual del campo (279 bis); se conceptualizó a los trabajadores estacionales del campo o jornaleros y el tiempo por el que pueden ser contratados (279 ter); se sustituyó el término genérico de trabajadores por el de trabajador estacional o eventual del campo; se amplió el periodo de trabajo continuo que va de tres meses por uno de veintisiete semanas, para que opere la presunción de ser trabajador permanente; se obligó a los patrones a llevar un registro especial con los trabajadores eventuales y estacionales, a pagarles la parte proporcional de las prestaciones a que tengan derecho y a entregar una constancia con los días laborados y el salario devengado (280).

Con lo anterior, se pretende:

- Propiciar condiciones laborales dignas a favor de los trabajadores del campo a través de diversas medidas.

- Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales y la protección de derechos, al mejorar las condiciones laborales de los jornaleros agrícolas.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
<p>Artículo 279. Trabajadores del campo son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón.</p> <p>Los trabajadores en las explotaciones industriales forestales se regirán por las disposiciones generales de esta ley.</p>	<p>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.</p> <p>...</p> <p>Los trabajadores del campo pueden ser permanentes, eventuales o estacionales.</p>
<p>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.</p>	
<p>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.</p>	
<p>No se consideran trabajadores estacionales del campo, los que laboren en empresas agrícolas, ganaderas, forestales, acuico-</p>	

las 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.	
Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 280. Los trabajadores que tengan una permanencia continua de tres meses o más al servicio de un patrón, tienen a su favor la presunción de ser trabajadores de planta.	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

Este precepto incorporó una nueva modalidad de trabajo a domicilio con la cual, según el legislador, se "favorece la posibilidad ocupacional de las personas, pues les permite compaginar las actividades laborales con sus respectivas responsabilidades familiares... con la protección de las normas de trabajo y de seguridad social."

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta	Artículo 311. Trabajo a domicilio es el que se ejecuta ... Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. ...

• Artículos 333 y 336

Estos numerales precisan los derechos de los trabajadores domésticos que habitan en donde prestan sus servicios, para:

- Mejorar sus condiciones de trabajo.
- Regular con mayor precisión la duración de su jornada laboral.
- Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales y la protección de sus derechos.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
<p>Artículo 333. Los trabajadores domésticos deberán disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche.</p>	<p>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.</p>
<p>Artículo 336. Para la fijación de los salarios mínimos a que se refiere el artículo anterior, se tomarán en consideración las condiciones de las localidades en que vayan a aplicarse.</p>	<p>Artículo 336. Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.</p> <p>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.</p>

• Artículo 371

Este artículo precisó las modalidades del voto para la elección de la directiva de los sindicatos. Al respecto, el legislador señaló que debía:

- Prever el voto libre, directo y secreto en la elección de la directiva sindical para reconocer los criterios sustentados por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, en el sentido de que

"el hecho de que la autoridad establezca por vía legislativa el voto directo, secreto y universal para elegir a los dirigentes sindicales no plantea problemas de conformidad con los principios de la libertad sindical".

- Fortalecer la procuración e impartición de justicia laboral, con la reforma a la elección de la directiva sindical.
- Atender a lo resuelto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en diversos asuntos, para que el voto fuera libre, directo y secreto.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
<p>Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:</p> <p>...</p> <p>IX. Procedimiento para la elección de la directiva y número de sus miembros;</p> <p>...</p>	<p>Artículo 371. Los estatutos de los sindicatos contendrán:</p> <p>...</p> <p>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;</p> <p>...</p>

• **Artículo 527**

Este artículo incorpora, dentro de la competencia de las autoridades federales, aplicar las normas de trabajo a los servicios de banca y crédito, y define cuáles son las empresas que actúan bajo la concesión federal.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
<p>Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:</p> <p>I. Ramas industriales:</p> <p>...</p> <p>20.- Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio; y,</p> <p>21.- Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.</p> <p>II. Empresas:</p> <p>...</p> <p>2.- Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y,</p> <p>...</p>	<p>Artículo 527. La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:</p> <p>I. Ramas industriales y de servicios:</p> <p>...</p> <p>20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado o de envases de vidrio;</p> <p>21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco; y</p> <p>22. Servicios de banca y crédito.</p> <p>II. Empresas:</p> <p>...</p> <p>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</p>

	administrativo emitido por el gobierno federal, y ...
--	---

• **Artículos 873, 875 y 878**

En estos preceptos se prevé el procedimiento ante la Junta cuando reciba el escrito de demanda; entre los cambios que presentan a raíz de la reforma, es que en la audiencia de conciliación ya no forma parte la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas; que el trabajador, en su demanda, deberá señalar el salario base de su acción y, en caso de que así no lo hiciera, se le apercibirá para que lo subsane; por lo que hace al artículo 878, en éste se exhorta a las partes a resolver el conflicto mediante un arreglo conciliatorio; se determina lo que ocurre cuando alguna de ellas solicita la modificación o aclaración de la demanda y se precisa lo relativo a la audiencia de ofrecimiento y desahogo de pruebas, última parte que está estrechamente vinculada con los mencionados numerales 873 y 875. Cabe señalar que las razones que el legislador tuvo para realizar dichas modificaciones fueron:

- Incorporar el principio de conciliación en el proceso laboral, al ser un medio de solución de las controversias que evita litigios tardados en perjuicio de los intereses de los trabajadores y las empresas, pues aun cuando existía en los asuntos individuales, era una etapa procesal de mero trámite.
- Promover el equilibrio entre los factores de la producción, ya que los juicios prolongados no beneficiaban a nadie, y así lograr que el trabajador y el patrón en conflicto lleguen a un arreglo.

- Modificar en el procedimiento ordinario la estructura de la primera audiencia, para que ésta sólo sea de conciliación, demanda y excepciones; y que la segunda audiencia sea de ofrecimiento y admisión de pruebas, con el fin de acelerar el trámite del procedimiento, erradicar prácticas de simulación, evitar afectar al micro y pequeño empresario y el cierre de empresas.
- Contar con servidores públicos mejor preparados para atender las tareas de impartición de justicia.
- Dar oportunidad a las partes para preparar mejor sus pruebas, en lo que debe ser una justicia laboral que atienda a los involucrados.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
<p>Artículo 873. El Pleno o la Junta Especial, 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 y ofrecimiento y admisión de pruebas, que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda. En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes, con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos, entregando al demandado copia cotejada de la demanda, y ordenando se notifique</p>	<p>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.</p>

<p>a las partes con el apercibimiento al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo, y por perdido el derecho de ofrecer pruebas, si no concurre a la audiencia.</p> <p>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, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días.</p>	<p>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.</p>
<p>Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas:</p> <p>a) De conciliación;</p> <p>b) De demanda y excepciones; y</p> <p>c) De ofrecimiento y admisión de pruebas.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 875. La audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de dos etapas:</p> <p>a) De conciliación;</p> <p>b) De demanda y excepciones;</p> <p>c) Derogado.</p> <p>...</p>
<p>Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:</p> <p>I. El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes y si éstas persistieren en su actitud,</p>	<p>Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes:</p> <p>I. El Presidente o el funcionario conciliador y demás personal jurídico de la Junta exhortará</p>

<p>dará la palabra al actor para la exposición de su demanda;</p> <p>II. El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente, siempre que se trate del trabajador, no cumpliere los requisitos omitidos o no subsanare 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;</p> <p>III...</p> <p>IV...</p> <p>V. La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda;</p> <p>VI...</p> <p>VII...</p> <p>VIII. Al concluir el período de demanda y excepciones, se pasará inmediatamente al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarará cerrada la instrucción.</p>	<p>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;</p> <p>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.</p> <p>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;</p> <p>III...</p>
--	--

	<p>IV...</p> <p>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;</p> <p>VI...</p> <p>VII...</p> <p>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.</p>
--	---

• Artículo 692

A partir de la modificación a dicho precepto, se prevé el requisito para los abogados patronos o asesores legales de las partes que acuden a juicio, de acreditar que son licenciados en derecho con cédula profesional o que cuentan con la carta de pasante vigente expedida por la autoridad competente para ello.

Entre las razones que tuvo el legislador para reformar este precepto, se ubican las siguientes:

- Profesionalizar al personal jurídico de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, a los representantes ante las mismas y a los litigantes en materia laboral, para reducir el riesgo de que una de las partes en el proceso (generalmente el trabajador), sea deficientemente representada en juicio y evitar prácticas irregulares durante el trámite de los procedimientos, que perjudican a las partes y retrasan los juicios.
- Hacer que los participantes en la justicia laboral respondan profesional y penalmente de sus actos.

Texto anterior a la reforma de 30 de noviembre de 2012	Texto vigente
<p>Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.</p> <p>...</p> <p>II. Cuando el apoderado actúe como representante legal de persona moral, deberá exhibir el testimonio notarial respectivo que así lo acredite;</p> <p>...</p>	<p>Artículo 692. Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.</p> <p>...</p> <p>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;</p> <p>...</p>

b) Artículos adicionados

Otros artículos impugnados materia de esta publicación, se incorporaron por primera vez con la reforma de 30 de noviembre de 2012, los cuales se detallan a continuación:

• Artículo 3o. bis

Este numeral define lo que debe entenderse por hostigamiento y acoso sexual, con el fin de:

- Fortalecer los derechos de la mujer trabajadora con la prohibición de los actos referidos; castigar a quienes permitan o toleren éstos y considerarlos como causales de rescisión de la relación de trabajo.
- Promover la equidad de género, la inclusión, la no discriminación en las relaciones laborales y la protección de derechos mediante la aplicación de sanciones para quienes realicen esas conductas en los centros de trabajo.
- Cumplir con lo previsto en la Constitución General de la República, principalmente, respecto a la prohibición de discriminar por cuestiones de género y lograr el respeto de los derechos de la mujer trabajadora.

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.

• **Artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 1004-B y 1004-C**

Dichos numerales consagran: el régimen de trabajo por subcontratación, su definición y los requisitos que debe cumplir (15-A); lo relativo al contrato celebrado entre quienes soliciten un servicio y un contratista (15-B); las disposiciones que deberá revisar la empresa contratante en relación con la contratista (15-C); la prohibición de establecer el régimen de subcontratación para transferir trabajadores y disminuir sus derechos laborales (15-D); y las sanciones por el incumplimiento a las normas relativas a la subcontratación (1004-B y 1004-C).

Entre las razones que tuvo el legislador para adicionar los preceptos, están:

- Regular la subcontratación de personal u *outsourcing*, para evitar la evasión y elusión del cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón.
- Fortalecer las facultades normativas, de vigilancia y sancionadoras de las autoridades del trabajo, para lo

cual se requería regular la subcontratación, tercerización u *outsourcing*.

- Evitar los abusos, fraudes y simulaciones en perjuicio de los trabajadores que laboran para empresas que prestan servicios a otras mediante contratos de carácter mercantil.
- Dotar a dichas prácticas de un marco jurídico laboral claro que inhiba la evasión de obligaciones legales y que den certeza, tanto a trabajadores como patrones, de sus derechos y obligaciones.

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 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.

• Artículo 56 bis

Al adicionarse este precepto, se incluye en la ley la definición de tareas conexas o complementarias a su labor principal, esto es respecto a la actividad que los trabajadores tienen pactada en su contrato de trabajo y esto conlleva el pago de una compensación

salarial. Al prever esto, el legislador señaló que con ello se pretendía:

- Impulsar la multihabilidad de los trabajadores para que se involucren en otras actividades de su trabajo, lo que permite su desarrollo y capacitación, por lo que se les recompensa su participación.
- Aprovechar las capacidades de los trabajadores, además de beneficiar directamente a su persona, incluso a sus familias, e incrementar la productividad de las empresas.
- Superar esquemas caducos y la rigidez que se presenta en la descripción de los puestos, pues constituyen obstáculos que atentan contra la productividad.

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.

• **Capítulo XIII Bis. De los Trabajadores en Minas.** **Artículos 343-A al 343-E**

Estos numerales precisan la aplicación de sus disposiciones a las minas de carbón y a todos sus desarrollos mineros (343-A), establecen la obligación de contar en los centros de trabajo con un sistema de gestión de seguridad y de salud, junto con el

responsable de su funcionamiento (343-B), señalan un catálogo de obligaciones para el patrón, (343-C), prevén los supuestos en que los trabajadores pueden negarse a prestar sus servicios, previa confirmación de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene (343-D), y determinan las multas a que serán acreedores los encargados de la operación y supervisión de los trabajos mineros cuando dolosa o negligentemente omitan implementar las medidas de seguridad previstas (343-E).

Según el legislador, con estos preceptos se pretende:

- Incluir un nuevo Capítulo para regular los trabajos realizados en las minas y evitar riesgos.
- Incorporar obligaciones específicas para los patrones, a fin de que las actividades se desarrollen en condiciones de seguridad.
- Proporcionar a los trabajadores el equipo de protección personal necesario para evitar riesgos de trabajo y capacitarlos respecto de su utilización.
- Establecer un sistema que permita conocer los nombres de todas las personas que se encuentran en la mina, así como su ubicación.
- Prohibir contratar o permitir que se contrate, a menores de 18 años para realizar trabajos en las minas.
- Obligar a los titulares de las concesiones de los lotes mineros a cerciorarse que en los centros de trabajo el

patrón cumpla con sus obligaciones y, en caso de incumplimiento, considerarlos solidariamente responsables.

- Que los trabajadores puedan negarse a prestar sus servicios cuando no cuenten con la debida capacitación o adiestramiento que les permita identificar los riesgos a los que están expuestos.
- Fortalecer la coordinación interinstitucional para vigilar e inspeccionar este tipo de centros de trabajo.
- Incluir sanciones y penas privativas de libertad a los patrones que, dolosamente o por culpa grave, omitan implementar las medidas de seguridad previstas en la normativa, cuando la omisión produzca la muerte de uno o varios trabajadores.
- Mejorar las condiciones de seguridad a favor de los trabajadores mineros, sin que con ello se menoscabe el legítimo interés de los particulares para invertir en el desarrollo de la minería nacional.

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.

c) Artículos transitorios

El sindicato que promovió el juicio de amparo impugnó, en lo general, los artículos transitorios del Decreto de la multitudinaria reforma a la Ley Federal del Trabajo, y en lo particular, al primero

que fija la entrada en vigor del decreto, sin que esto trascendiera en la resolución.

2. FUENTES CONSULTADAS

DOCTRINA

Aguilar García, Ernesto, *Derecho Laboral Reformado. Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo, DOF 30 de noviembre de 2012*, México, Fundación Universitaria de Derecho, Administración y Política, S.C., 2013.

López Lozano, Eduardo, "Las consecuencias fiscales a las reformas a la Ley Federal del Trabajo", *Práctica Fiscal Laboral y Legal-Empresarial*, México, año XXII, núm. 674, enero-2013.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *La Reforma Laboral y la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo*, México, STPS, 2014.

NORMATIVA

Ley Federal del Trabajo.

OTRAS

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 30 de noviembre de 2012, y visible en: <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfOrdenamientoDetalle.aspx?IdOrd=410&TPub=1>.

Decreto por el que se reforman y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de trabajo de menores, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 12 de junio de 2015.

Exposición de Motivos de 4 de septiembre de 2012, presentada en la Cámara de Diputados como Cámara de Origen, consultada el 27 de septiembre de 2016, en: <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfProcesoLegislativoCompleto.aspx?IdOrd=410&IdRef=33&IdProc=1>.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, *Legislación Laboral y de Seguridad Social y su Interpretación por el Poder Judicial de la Federación*, México, SCJN, 2016.

II. AMPARO EN REVISIÓN 487/2013

1. ANTECEDENTES

a) *Presentación de la demanda de amparo*

Un sindicato de trabajadores demandó en vía indirecta el amparo y la protección de la Justicia Federal contra actos del Congreso de la Unión, el Presidente de la República, el Secretario de Gobernación y el Director del Diario Oficial de la Federación, por la promulgación y publicación de los artículos 2o., 3o., 3o. 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 los Transitorios, de la Ley Federal del Trabajo, conforme

al decreto de reformas publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012.⁷

Lo anterior, toda vez que consideró violados en su perjuicio, los derechos humanos laborales y garantías sociales previstos 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 el 133 y demás de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en los tratados internacionales adoptados por el Estado Mexicano.

b) Conocimiento y resolución del juicio de amparo

De la demanda de amparo, inicialmente conoció el Juzgado Cuarto de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, quien requirió al sindicato para que precisara si éste era el único quejoso o si también lo eran los trabajadores que lo integran, manifestando que sólo era el organismo sindical.

Hecho lo anterior, admitió la demanda, requirió a las autoridades responsables su informe justificado, dio la intervención correspondiente al Agente del Ministerio Público de la Federación de la adscripción, y señaló día y hora para la celebración de la audiencia constitucional.

Sin embargo, el Juez de Distrito se declaró legalmente incompetente para conocer del asunto, en cumplimiento al Acuerdo

⁷ Artículos visibles en la primera parte de este documento.

CCNO/1/2013, de la Comisión de Creación de Nuevos Órganos del Consejo de la Judicatura Federal por lo que ordenó su remisión al Juzgado de Distrito del Centro Auxiliar de la Primera Región, con residencia en el Distrito Federal, quien se avocó a su conocimiento y reconoció todo lo actuado por su antecesor.

Hechos los trámites de ley, dictó sentencia sobreseyendo en el juicio y negando el amparo y la protección de la Justicia Federal en contra de los actos reclamados.

c) Recurso de revisión

Inconforme con la sentencia mencionada, el sindicato presentó recurso de revisión ante el Juzgado Primero de Distrito del Centro Auxiliar de la Primera Región, con residencia en el Distrito Federal, ahora Ciudad de México, quien los remitió al Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, el cual se reservó el derecho para acordar su admisión, y lo remitió a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que determinara si ejercía su facultad de atracción.

d) Ejercicio de la facultad de atracción

Por acuerdo de 17 de septiembre de 2013, el Presidente del Alto Tribunal, ordenó formar y registrar el asunto con el número 487/2013; por su parte, la Segunda Sala determinó admitir y reasumir la competencia originaria para conocer del recurso; por lo que otorgó la intervención correspondiente al Procurador General de la República y ordenó turnarlo al Ministro Luis María Aguilar Morales.

Por lo anterior, el Agente del Ministerio Público de la Federación formuló el pedimento número 17/2013, en el sentido de confirmar la sentencia recurrida.

2. CONOCIMIENTO DEL RECURSO DE REVISIÓN POR LA SEGUNDA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

a) Competencia, determinación del fundamento legal aplicable, oportunidad y legitimación

La Segunda Sala se reconoció competente para conocer del recurso de revisión, al interponerse en contra de una sentencia dictada por un Juez de Distrito en un juicio de amparo indirecto en el que se reclamaron diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, reformada por decreto publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012, y subsistir un problema de constitucionalidad relacionado con la materia de trabajo, que es de la especialidad de la Sala.

Respecto a la ley aplicable al caso, precisó que el asunto debía resolverse conforme a la Ley de Amparo abrogada, porque el juicio de amparo del que derivaba el recurso se inició bajo su vigencia, ello en atención a lo previsto en el artículo Tercero Transitorio de la Ley de Amparo vigente, publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 2 de abril de 2013, que entró en vigor al día siguiente.

Asimismo, señaló que el recurso se recibió oportunamente dentro del plazo de diez días previsto en el artículo 86 de la Ley de Amparo abrogada, y que se interpuso por parte legítima, ya que

lo firmó quien tenía reconocida su personalidad por el referido Juzgado Cuarto de Distrito en Materia de Trabajo.

b) 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 2o., 3o., 3o. bis, 154 y 159 de la Ley Federal del Trabajo

La Sala refirió que la procedencia del juicio de amparo es de orden público y de estudio preferente, por lo que no importaba que las partes la hicieran valer o no conforme al artículo 73, último párrafo, de la Ley de Amparo.⁸

c) Análisis sobre disposiciones autoaplicativas y heteroaplicativas en el amparo contra leyes

Tratándose del juicio de amparo contra leyes,⁹ para distinguir entre disposiciones autoaplicativas de las heteroaplicativas, la Sala precisó que debía acudirse al concepto de individualización incondicionada, por el cual puede saberse si los efectos de una disposición legal impugnada ocurren en forma condicionada o incondicionada.

⁸ Señaló como 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.", publicada en el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, Tomo X, noviembre de 1999, página 28; Registro digital: 192902.

⁹ Sobre este punto, también la Sala se apoyó de lo resuelto por el Pleno del Alto Tribunal en la tesis de rubro: "LEYES. IMPUGNACIÓN POR SU SOLA EXPEDICIÓN.", publicada en el *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, Volumen 127-132, Primera Parte, página 220; Registro digital: 232592.

Que en amparo indirecto puede impugnarse una ley desde el inicio de su vigencia, o a partir de su primer acto concreto de aplicación en relación con el quejoso; de forma que el carácter autoaplicativo de una ley no depende del criterio del quejoso, sino de la naturaleza de su contenido; lo que revisará el juzgador federal; no obstante, sí es importante que el quejoso señale la forma en que combate la ley; y si es por el carácter de heteroaplicativa, por un acto concreto de aplicación, debe precisar la forma en que se le aplicó, más cuando se ha determinado jurisprudencialmente que esas dos formas distintas de combatir una norma, con plazos distintos, no pueden coexistir,¹⁰ pero que es posible que el quejoso controvierta la ley de las dos maneras, por lo que, aun cuando no acredite el acto de aplicación, si la ley tiene carácter autoaplicativo y se reclama oportunamente, el amparo procedería.¹¹

Sobre el mismo punto, la Sala refirió que también tratándose de este tipo de amparo, el Alto Tribunal en Pleno, en la tesis P. XXXVIII/90,¹² sostuvo que para determinar qué disposición o disposiciones jurídicas se impugnan, debe atenderse a los con-

¹⁰ Al respecto la Sala destacó la jurisprudencia 2a./J. 95/2005, de rubro: "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.", publicada en el *Semanario... op. cit.*, Novena Época, Tomo XXII, septiembre de 2005, página 328; Registro digital: 177265.

¹¹ La Sala para robustecer lo anterior citó la tesis P. XV/2001, de rubro: "LEYES Y NORMAS GENERALES DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA. EL AMPARO PROMOVIDO EN SU CONTRA DEBE ESTIMARSE OPORTUNO, AUN CUANDO LA DEMANDA 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.", publicada en el *Semanario... op. cit.*, Novena Época, Tomo XIV, octubre de 2001, página 24; Registro digital: 188577.

¹² Tesis de rubro: "AMPARO CONTRA LEYES. PARA DETERMINAR CUÁL ES EL PRECEPTO QUE SE COMBATE, DEBEN TENERSE EN CUENTA LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN.", publicada en el *Semanario Judicial de la Federación*, Octava Época, Tomo V, Primera Parte, enero a junio de 1990, página 11; Registro digital: 205877.

ceptos de violación y que cuando se reclama una norma por su sola entrada en vigor, no basta que sea autoaplicativa, sino que se requiere que cause un perjuicio, y verificar si éste se ubica o no en el supuesto hipotético de la disposición jurídica, por lo que ameritara el examen jurisdiccional de las pruebas que en su caso se aporten.

Asimismo, si se trata de normas heteroaplicativas, también debe realizarse un examen jurisdiccional para determinar si se acredita la realización del acto necesario para que la ley adquiera individualización, el cual puede presentarse de diversas maneras.¹³

La Sala destacó que el interés jurídico y el interés legítimo suponen un agravio en la esfera jurídica de quien acude al juicio de amparo, conforme al artículo 107, fracción I, constitucional,¹⁴ por lo que resulta indispensable examinar, si las normas generales reclamadas tienen naturaleza autoaplicativa o heteroaplicativa, para identificar si éstas generan o no una afectación en la esfera jurídica de la parte quejosa, ya sea de manera directa

¹³ Para sostener lo anterior, la Sala se apoyó de la jurisprudencia P./J. 55/97, de rubro: "LEYES AUTOAPLICATIVAS Y HETEROAPLICATIVAS. DISTINCIÓN BASADA EN EL CONCEPTO DE INDIVIDUALIZACIÓN INCONDICIONADA.", publicada en el *Semanario... op. cit.*, Novena Época, Tomo VI, julio de 1997, página 5; Registro digital: 198200.

¹⁴ "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;

..."

o en virtud de la especial situación frente al orden jurídico que guarde el promovente.

d) Determinación de la improcedencia

De acuerdo con la Sala, la situación frente a la Ley Federal del Trabajo es especial cuando se afecta la esfera jurídica del promovente, por lo que, por ejemplo, no basta constituir un sindicato para que todos los preceptos de la ley afecten su esfera jurídica, por ello se necesita verificar la naturaleza de las normas reclamadas y sus destinatarios, para determinar si realmente existe una afectación, aunque no sea directa, en la esfera de derechos de la quejosa.

Por tanto, según la Sala no basta manifestar ser titular de un derecho o de un interés legítimo colectivo y alegar que los actos reclamados violan los derechos reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sino 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; porque sólo así quien acude al juicio de amparo es realmente la parte agraviada, excepto tratándose de actos o resoluciones provenientes de tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, donde se requiere ser titular de un derecho subjetivo que se afecte de forma personal y directa.

De esta manera, la Sala señaló que los artículos 2o., 3o. y 3o. Bis¹⁵ son de carácter autoaplicativo, pues su contenido se actualiza con su sola vigencia y aunque el quejoso se rige por

¹⁵ Visibles en las páginas 17 a 20, 66 y 67 del folleto.

dichas disposiciones legales que prevén, fundamentalmente, 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 fines el respeto a la dignidad humana y la eliminación de la discriminación en las relaciones laborales; prescriben la constante capacitación de los trabajadores y la optimización de las condiciones de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo; fomentan los derechos colectivos de los trabajadores, y definen lo que, para efectos de la Ley, se entiende por hostigamiento y acoso sexual; debe acreditar que se ubica en el supuesto específico de la norma que le cause perjuicio, incidiendo en un derecho subjetivo o en el interés legítimo, lo que en el caso no se demostró.

Por otra parte, la Sala también sobreseyó respecto de los artículos 154 y 159,¹⁶ de la Ley, que son de carácter autoaplicativo; ya que el primero, regula las obligaciones de los patrones de preferir en igualdad de circunstancias a trabajadores mexicanos, con mayor antigüedad, sin fuente de ingreso y que tengan a su cargo a una familia, con mayor aptitud y conocimientos, respecto de quienes no cumplan con dichas características; y el segundo numeral, prevé las obligaciones de los patrones en cuanto a los derechos de ascenso para cubrir vacantes definitivas o provisionales con duración mayor a treinta días o puestos de nueva creación, pero para que éstas transgredan la esfera jurídica del sindicato quejoso y de sus agremiados, debe acreditarse que se ubican en los supuestos normativos correspondientes, pues dichos preceptos suponen que existan vacantes o bien puestos de nueva creación, ya sea para los trabajadores de nuevo ingreso

¹⁶ Numerales visibles en las páginas 44 a 46.

o para quienes quieren un ascenso, hecho que conforme a las constancias que ofreció el sindicato quejoso como pruebas¹⁷ no se acreditó, por lo que no podía sostenerse que se haya generado un perjuicio en su esfera jurídica, y en tal virtud, la Sala no podía realizar un examen en abstracto de las normas.

Así, la Sala manifestó que como las normas por su sola vigencia no causaban un perjuicio a la esfera jurídica del sindicato de manera directa ni por su especial situación frente al orden jurídico, se actualizaba 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 Federal, por lo que debía sobreseer en términos del numeral 74, fracción III, de la citada Ley.

e) Examen de los agravios¹⁸ formulados contra el sobreseimiento decretado por el Juez de Distrito

En este apartado, la Sala no analizó los agravios respecto a los artículos 2o., 3o., 3o. Bis, 154 y 159 de la Ley Federal del Trabajo, respecto de los cuales había sobreseído en el apartado anterior.

Por otra parte, consideró necesario precisar que los jueces de Distrito no violan derechos fundamentales o garantías individuales, como afirmó el sindicato en su escrito de agravios, ya

¹⁷ Copias certificadas de la resolución de 28 de junio de 2012, 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 y de sus Estatutos.

¹⁸ Para conocer a detalle los agravios formulados por el sindicato recurrente, véase la versión pública de la ejecutoria en: <http://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=156503>.

que aquéllos realizan justamente un control de constitucionalidad; y, por ello, resultaban inoperantes los agravios en que se pretende plantear que el juzgador federal vulneró derechos fundamentales en perjuicio de la parte quejosa, pues el recurso de revisión 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.¹⁹

También consideró 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, la Sala advirtió que en los agravios, el recurrente partió de la premisa fundamental de que la reforma reclamada es parte integrante de su esfera de derechos, 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

¹⁹ Lo anterior en atención a las jurisprudencias P./J. 2/97, de rubro: "AGRAVIOS INOPERANTES. LO SON LOS QUE SOSTIENEN QUE LOS JUZGADORES DE AMPARO VIOLAN GARANTÍAS INDIVIDUALES, SOLAMENTE EN ESE ASPECTO.", publicada en el *Semanario... op. cit.*, Novena Época, Tomo V, enero de 1997, página 5; Registro digital: 199492, y 2a./J. 12/96, de rubro: "AGRAVIOS INOPERANTES. LO SON LOS CONSISTENTES EN QUE LOS JUZGADORES DE AMPARO VIOLAN GARANTÍAS INDIVIDUALES, SOLAMENTE EN ESE ASPECTO.", *Semanario... op. cit.*, Novena Época, Tomo III, marzo de 1996, página 507; Registro digital: 200631.

los derechos humanos, es decir, son los que permiten la cabal protección de los derechos humanos y, aseguran su debida aplicación por sus autoridades judiciales.

Contrario a lo anterior, la Sala mencionó que 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 el recurrente en su escrito de agravios,²⁰ y el que haya invocado el principio pro persona no conduce a que se dejen de verificar los requisitos de procedencia.²¹

Que respecto a los principios de apariencia del buen derecho y peligro en la demora que invocó el sindicato, éstos operan en las medidas cautelares, no así en el juicio en lo principal.

La Sala precisó que si bien el artículo 107, fracción I, de la Constitución Federal, por la reforma de 6 de junio de 2011, introdujo 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

²⁰ Sobre este aspecto, la Sala aplicó la tesis 2a. LXXXI/2012 (10a.), de rubro: "DERECHO DE ACCESO A LA IMPARTICIÓN DE JUSTICIA. SU APLICACIÓN RESPECTO DE LOS DEMÁS PRINCIPIOS QUE RIGEN LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL.", publicada en *Semanario Judicial de la Federación* y su *Gaceta*, Décima Época, Libro XIV, noviembre de 2012, Tomo 2, página 1587, Registro digital: 2002139.

²¹ Como se sostiene en la tesis 1a. LXXXIV/2013 (10a.), invocada por el propio Juez de Distrito, de rubro: "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.", publicada en el *Semanario... op. cit.*, Décima Época, Libro XVIII, marzo de 2013, Tomo 1, página 890; Registro digital: 2003109.

frente al orden jurídico, esto es 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) y lo que no es necesario es que se acredite que las normas generales (el derecho objetivo) otorguen al particular un derecho subjetivo.

Con lo anterior, se descartan, 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.

Por tanto, es insuficiente que el sindicato quejoso y sus agremiados formen parte de la clase trabajadora y aleguen que se violan derechos reconocidos en la Constitución, para que con ello se afecte su esfera de derechos.

Por otro lado, la Sala destacó respecto 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, y, por otra parte, que el interés legítimo deberá estar garantizado por un derecho objetivo, sin que dé lugar a un derecho subjetivo, que esas afirmaciones corresponden a las consideraciones realizadas en el amparo en revisión 366/2012 resuelto por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de donde derivó la tesis en la que se apoyó el juzgador, que a la letra dice:

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.²²

Por tanto, la Sala refirió que para decretar el sobreseimiento, el Juez de Distrito estableció la diferencia entre el interés simple y el interés legítimo, destacando que éste hace procedente el juicio porque puede traducirse, en caso de concederse el amparo, en un beneficio jurídico en favor del quejoso derivado de una afectación a su esfera jurídica.

²² Tesis 1a. XLIII/2013 (10a.), publicada en el *Semanario...* op. cit., Décima Época, Libro XVII, febrero de 2013, Tomo 1, página 822; Registro digital: 2002812.

Ahora bien, con motivo de que el interés legítimo supone un agravio jurídico, la Sala estimó 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.

En ese sentido, señaló que para la procedibilidad del juicio de amparo contra leyes, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que si el acto reclamado consiste en la sola expedición, promulgación y publicación de una ley, no basta que sea considerada como inconstitucional por la parte quejosa, sino que esta ley debe ser de naturaleza autoaplicativa, lo que no queda a criterio del quejoso.

Que para verificar la naturaleza de las disposiciones reclamadas, debe hacerse un análisis jurisdiccional, ya sea autoaplicativa por no establecer condición alguna para su individualización, o bien, heteroaplicativa cuando se observa que éstas requieren de un acto de particular o de autoridad, esto es, que su aplicación jurídica o material en un caso concreto se halla sometida a la realización de un evento.

Por lo anterior, la Sala determinó que era 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.

Así, la Sala analizó la naturaleza de las normas por las que el Juez de Distrito sobreseyó en el juicio.

Respecto 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 demostrar que sus agremiados estén sujetos al régimen de la subcontratación, y en cuanto a los artículos 47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último, 48, segundo párrafo, y 50, fracción III, de la misma Ley, sobreseyó porque el sindicato quejoso no acreditó que se materializarán los supuestos a que se refieren las disposiciones.

De este modo, la naturaleza de los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D²³ de la Ley Federal del Trabajo es de carácter autoaplicativa, porque las obligaciones de hacer o de no hacer que establecen en general no requieren de un acto de aplicación para actualizar un perjuicio en la esfera jurídica del gobernado, al actualizarse con su sola vigencia.

Por esta razón señaló que dichos preceptos norman el régimen de subcontratación laboral, que supone la prestación de un servicio a favor de un tercero bajo determinadas condiciones,

²³ Ver disposiciones en las páginas 67 a 69 de este folleto.

por consiguiente es indispensable que la quejosa demuestre fehacientemente que las normas reclamadas, con su sola entrada en vigor, le generan un perjuicio en su esfera jurídica, pues de no hacerlo 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.

De igual manera, debe acreditar que se afecta un interés legítimo, pues de lo contrario, también se actualizaría la causa de improcedencia prevista en el mismo artículo 73, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, en relación con el 107, fracción I, constitucional aplicado en sentido contrario.

Al efecto, la Sala mencionó que como pruebas, la quejosa ofreció copias certificadas de la resolución de 28 de junio de 2012, dictada por el titular de la Dirección General de Registro de Asociaciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por la cual se modificó el cambio de directiva y los Estatutos del sindicato quejoso; sin embargo, con estos documentos no se acreditó que los agremiados se ubiquen en las hipótesis de laborar u operar bajo el régimen de subcontratación.

Por otra parte, la Sala refirió que los artículos 47, fracción II, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último, 48, segundo párrafo, 50, fracción III, 1004-B y 1004-C²⁴ de la Ley Federal del Trabajo son de carácter heteroaplicativo, ya que requieren como condición un acto de aplicación, consistente en:

²⁴ Artículos transcritos en las páginas 67 a 69 de este folleto.

- a) La existencia de un acto por el que 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, según el artículo 47, fracción II; o que el trabajador incurra en una causa de rescisión de la relación laboral o el empleador dé aviso de ella, conforme al mismo artículo, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último.

- b) La determinación judicial de que el patrón debe pagar los salarios caídos hasta por un periodo máximo de 12 meses, y los intereses, computados hasta por 15 meses a razón del 2% mensual, según los artículos 48, párrafos primero, segundo, tercero y cuarto, y 50, fracción III.

- c) La 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, atendiendo a los artículos 1004-B y 1004-C.

Esto es, la aplicación jurídica o material de los preceptos mencionados está sujeta a la realización de esos eventos; así, las obligaciones de hacer o de no hacer que imponen no surgen automáticamente con su sola entrada en vigor, sino que se requiere de un acto diverso que condiciona su aplicación. Por tanto,

si dichos artículos son de naturaleza heteroaplicativa, el juicio de amparo resulta improcedente conforme al artículo 73, fracción XVIII, en concordancia con el artículo 114, fracción I, interpretado en sentido contrario, de la Ley de Amparo, al no acreditarse que dichos numerales 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.²⁵

En tal virtud, si los preceptos no causan perjuicio alguno a la quejosa, también 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, de la Constitución Federal, aplicado en sentido contrario; por tanto, la Sala determinó sobreseer en el juicio respecto de dichos artículos.

Por otro lado, la Segunda Sala consideró que atendiendo a que el sindicato se inconformó, aun cuando no con argumentos específicos, respecto de todos los artículos por los que el Juez sobreseyó en el juicio, haría una recapitulación de la naturaleza de las normas reclamadas, que incluyen las que ya se sobreseyeron de oficio con anterioridad, con el objeto de visualizar todas

²⁵ Al respecto, la Sala se apoyó de 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.—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.", publicada en el *Semanario...* op. cit., Novena Época, Tomo VII, marzo de 1998, página 323; Registro digital: 196641.

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

Así, la Sala estimó 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,²⁶ de la Ley Federal del Trabajo son de carácter heteroaplicativo, porque las obligaciones de hacer o de no hacer que establecen requieren de un acto de aplicación para actualizar un perjuicio en la esfera jurídica del gobernado. En suma, estos numerales requieren como condición para su actualización de lo siguiente:

- a) Que exista una relación de trabajo 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 (artículo 83).
- b) Que el trabajador incurra en una causa de rescisión de la relación laboral, sin responsabilidad para el patrón, como es que cometa, durante sus labores, 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).

²⁶ Preceptos transcritos en las páginas 20 a 24, 29 a 35 y 60 a 69 de este folleto.

- c) La obligación de los patrones de pagar salarios vencidos hasta por un periodo máximo de 12 meses e intereses computados hasta por 15 meses a razón del 2% 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).
- d) Que los abogados patrones o asesores legales de las partes y los apoderados legales de los sindicatos, acrediten ser abogados, licenciados en derecho o pasantes para intervenir en los juicios (artículo 692, fracciones II y IV); es decir, tal condición requiere que se inicie un juicio.
- e) De 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), por lo que mientras no se inicie éste, faltará un elemento indispensable para que se actualice el supuesto derivado de esas disposiciones.
- f) De 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).

En tal virtud, si los artículos aludidos son de naturaleza heteroaplicativa, resulta improcedente el juicio de amparo conforme al artículo 73, fracción XVIII, en concordancia con el artículo 114, fracción I, interpretado en sentido contrario, de la Ley de Amparo,

al no acreditarse que dichos preceptos hayan ocasionado un agravio, pues no consta en autos un acto de aplicación de las normas citadas.²⁷

Por tanto, la Sala determinó sobreseer respecto de los artículos mencionados, de la Ley Federal del Trabajo, de naturaleza heteroaplicativa, por actualizarse la referida causa de improcedencia y la 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.

Por otra parte, la Segunda Sala estimó como autoaplicativos 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, ya que las obligaciones de hacer o de no hacer que establecen en general, no requieren de un acto de aplicación para perjudicar la esfera jurídica del gobernado, pues se actualizan con su sola vigencia.

Estas disposiciones norman, en esencia, los siguientes aspectos:

- 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

²⁷ Véase la jurisprudencia 2a./J. 12/98, *op. cit.*, nota 25.

eliminación de la discriminación en las relaciones laborales; prescriben la constante capacitación de los trabajadores, 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, que se adicionaron a las ya previstas²⁸ en la Ley (artículos 25, fracciones II y IV, y 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 caracterís-

²⁸ Antes de entrar en vigor el decreto reclamado ya se preveían en los artículos 25 y 35 de la Ley Federal del Trabajo las modalidades de trabajo por obra, por tiempo determinado o indeterminado y la estipulación en los contratos individuales del lugar o lugares donde se presta el trabajo.

ticas (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 30 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 mayores de 14 y menores de 16 años; normalizan las actividades artísticas, de desarrollo científico, deportivo o de talento, de los menores de 14 años; e incorporan el catálogo de labores consideradas peligrosas e insalubres, tratándose de menores de 14 a 16 años de edad y de menores de 18 años (artículos 22 bis, 173, 174, 175 bis y 176).
- g) Las actividades laborales de los trabajadores del campo, a domicilio o domésticos y 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).

A partir de lo anterior, la Sala precisó que se requiere que la quejosa demuestre fehacientemente que las normas reclamadas, con su sola entrada en vigor, le generan un perjuicio en su

esfera jurídica, pues de no hacerlo, se actualiza la causa de improcedencia establecida en el artículo 73, fracción XVIII, en relación con el 114, fracción I, aplicado en sentido contrario, ambos de la Ley de Amparo; asimismo, que al menos debe acreditar que se afecta un interés legítimo, ya que de lo contrario también se actualiza la prevista en el mismo artículo 73, fracción XVIII, de la Ley de Amparo, respecto del numeral 107, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos aplicado en sentido contrario.

Al respecto, el sindicato ofreció como pruebas copias certificadas de la referida resolución de 28 de junio de 2012, dictada por el titular 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, documentales que no acreditan que éste se encuentre en los supuestos normativos por lo que no se generó un perjuicio en su esfera jurídica. Por ello, la Sala afirmó que el Alto Tribunal no puede hacer un examen en abstracto de las normas, pues no advierte que los agremiados del sindicato se coloquen en las siguientes hipótesis:

- 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.
- Existir vacantes o puestos de nueva creación.
- Ser o emplear trabajadores menores de edad.
- Ser o tener el carácter de trabajadores del campo, a domicilio o domésticos, o mineros.

Por lo anterior, destacó que, respecto a los artículos 2o., 3o. y 3o. bis de la Ley Federal del Trabajo, aun cuando el sindicato se ubica en los supuestos de la norma al regirse por la Ley, dichos 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 tal virtud, la Sala estimó que respecto de dichas normas autoaplicativas se actualizaba 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, y al considerar que éstas por su sola vigencia, o bien a partir de un acto concreto de aplicación, no causan perjuicio a la esfera jurídica de la quejosa, de manera directa ni por su especial situación frente al orden jurídico, también se actualizaba la consagrada en el mismo numeral 73, fracción XVIII, en relación con el 107, fracción I, constitucional, aplicado en sentido contrario.

Por tanto, afirmó que la petición en abstracto de que las normas reclamadas son inconstitucionales no es suficiente para la procedencia, pues debe demostrarse que las normas representen de manera concreta algún perjuicio en la esfera jurídica del sindicato, ya sea de manera directa o indirecta.

Finalmente, la Sala analizó el agravio referido al artículo 153-C de la Ley Federal del Trabajo y lo determinó como fundado, razón por la que levantó el sobreseimiento decretado por el Juez de Distrito, y precisó que el sindicato alegó que dicho precepto era inconvencional, al no contemplar los mecanismos de prevención para los riesgos de trabajo a que está expuesta la

parte obrera, ya que, 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, la Sala estimó que el sobreseimiento decretado por el Juez de Distrito no puede sustentarse en los motivos manifestados por el sindicato quejoso y que, en el caso, operaba la suplencia de la deficiencia de la queja según el artículo 76 bis, fracción IV, de la Ley de Amparo abrogada, por lo que debía verificar si no se presentaba un motivo de inconstitucionalidad de dicho artículo. Así, determinó como incorrecto el sobreseimiento decretado en el juicio respecto del artículo 153-C de la Ley de la materia.

f) *Desestimación de las causas de improcedencia*

La Segunda Sala analizó las causas de improcedencia relativas a 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, que fueron omitidas por el Juez de Distrito que conoció en primera instancia.

Así, señaló que 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,²⁹ de

²⁹ "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;

..."

la Ley de Amparo y, por tanto, señalaron que debía sobreseerse, ya que la naturaleza jurídica del decreto impugnado es heteroaplicativa y el sindicato quejoso no acreditó su primer acto de aplicación ni que se afectaran sus intereses jurídico o legítimo; además, de que la Cámara de Senadores estableció que el juicio de amparo era improcedente por reclamar actos futuros e inciertos.

Conforme a lo anterior, la Sala declaró infundada dicha causal de improcedencia al precisar que dichos artículos tienen naturaleza autoaplicativa y que según las causales invocadas 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.

En ese sentido, señaló que los preceptos reclamados, establecen:

- Las labores o tareas conexas o complementarias a la labor principal de los trabajadores (artículo 56 bis).
- Las modalidades para el pago del salario, mediante depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico (artículo 101, párrafo segundo).
- La obligación de los sindicatos de establecer en sus estatutos el procedimiento para elegir a su directiva (artículo 371, fracción IX).
- 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 y 153-V).

En suma, la Sala afirmó que las disposiciones prevén, por un lado, una obligación para el sindicato vinculado con sus estatutos (artículo 371, fracción IX), con lo que se acredita su interés jurídico y que también atañe a la esfera de derechos de los trabajadores sindicalizados; y, por otro lado, 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 conciernen a la esfera jurídica de los trabajadores, partiendo de la premisa de que el sindicato quejoso acude al juicio de amparo en defensa de sus agremiados, por lo que cuenta con interés legítimo para reclamar la inconstitucionalidad de estas disposiciones.

De esta manera, precisó que al existir agravio actual y real para la 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, por un lado, 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, los agremiados se encuentran en una especial situación frente al orden jurídico que incide en su esfera de derechos.

Por otra parte, la Sala refirió que 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, por lo que consideró analizarla al no estudiarse en la sentencia de primera instancia; sin embargo, la declaró infundada al considerar que el pronunciamiento que realizara no tendría el efecto de una declaratoria general de inconstitucionalidad, contraria al principio de relatividad, a pesar de que se revisara la norma general como acto reclamado.

Lo anterior, en virtud de que en las sentencias de amparo indirecto contra leyes sólo se efectúa el pronunciamiento sobre la situación jurídica de los quejosos, sin que tenga efectos generales, restituyendo a éstos en el goce de su garantía violada, y sin hacer una declaración general de la ley o acto reclamado.³⁰

Por lo que, si las normas impugnadas se estimaran violatorias de garantías o derechos humanos, la concesión del amparo sería para ordenar su inaplicación en beneficio del sindicato quejoso y no para otros, lo que no implica hacer una declaratoria general en relación con la norma, ni que la exigencia del cumplimiento de la garantía o derecho humano vulnerado fuera una facultad expresa del poder legislativo, ya que ello no implica legislar.

³⁰ Lo que sustentó la Sala en las tesis de rubro: "SENTENCIAS DE AMPARO, ALCANCE LEGAL DE LAS.", publicada en el *Semanario Judicial de la Federación*, Séptima Época, Volumen 121-126, Tercera parte, página 70; Registro digital: 238024; y en la tesis P. VIII/2005, de rubro: "AMPARO CONTRA LEYES. SUS DIFERENCIAS CUANDO SE TRAMITA EN LAS VÍAS INDIRECTA Y DIRECTA.", publicada en el *Semanario...* op. cit., Novena Época, Tomo XXI, marzo de 2005, página 5; Registro digital: 179125.

g) Materia del medio de impugnación

La Sala precisó que 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.

i. Análisis de constitucionalidad del párrafo segundo del artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto al pago del salario por medios electrónicos

Según el sindicato recurrente, dicha disposición 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 artículo 123, apartado A, fracción X, constitucional,³¹ 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 acorde a los artículos 3o., 5o., 6o., 8o., 9o. y 13 del Convenio Número 95 Relativo a la Protección del Salario,³² pues al establecerse en la ley que puede

³¹ Numeral que dispone:

"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..."

³² Convenio Número 95 Relativo a la Protección del Salario, aprobado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su Trigésima Segunda Reunión, en la Ciudad de

pagarse de manera electrónica, ello implica descuentos al salario de los trabajadores por los servicios bancarios y cobro de comisiones por uso de tarjeta de débito.

Además de que en los hechos, los patrones imponen a los trabajadores ese medio de pago con su consentimiento por escrito, haciéndolo éstos ante la necesidad de obtener su pago, lo que no es exclusivamente una opción.

A partir de esto, la Sala señaló que el artículo 101, segundo párrafo,³³ de la Ley Federal del Trabajo vigente, es la norma impugnada, el cual se adicionó con la referida reforma de 30 de noviembre de 2012, en la que se prevé la posibilidad, previo consentimiento del trabajador, de que el pago del salario pueda efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria o cualquier medio electrónico; además de que precisó que dicho precepto tiene su origen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1917.

En ese contexto, la Sala afirmó que del referido artículo 123, en la parte que interesa, se desprende que uno de los principales derechos que tienen garantizados los trabajadores derivados de la relación laboral con su empleador, es el "salario", ello ya que 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.

Ginebra, Suiza el 8 de julio de 1949, ratificado por el Estado Mexicano el 27 de septiembre de 1955, y en vigor el 27 de septiembre de 1956.

³³ Ver artículo en la página 36 de este folleto.

En ese sentido, señaló que para determinar el alcance de dicha porción normativa, debía remitirse al proceso legislativo que originó la Constitución de 1917,³⁴ 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.

Que como una forma de garantizar el salario fue que se abolieron 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 em-

³⁴ Las partes relativas, tanto de la exposición de motivos como del diario de debates, señalan:

"... 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 inicidamente 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 incitarlos 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...".

pleador, que en la mayoría de las veces era transmitido a los familiares de los trabajadores aun después de su muerte.

Además, la Sala señaló que sobre el particular, al resolver el amparo directo en revisión 1401/2003, había analizado —entre otros— la *ratio legis* del referido precepto constitucional y al respecto, estableció:

... 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...³⁵

Por otra parte, la Sala se refirió a los artículos 3o., 5o., 6o., 8o., 9o. y 13 del Convenio Relativo a la Protección del Salario,³⁶

³⁵ Para conocer toda la transcripción, véase la versión pública de la ejecutoria, en: <http://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=156503>.

³⁶ Numerales que establecen:

*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.

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

en los que se observan una serie de lineamientos para proteger el salario del trabajador y garantizar que éste lo reciba de manera que pueda disponer de él, destacando: 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.

Asimismo, la Sala se remitió al Estudio General de las Memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 84) sobre la Protección del Salario 1949,³⁷ en donde la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se pronunció respecto del pago del salario vía transferencia electrónica y, en lo que interesa señaló que:

... 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

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 laborales, 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."

³⁷ 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. Consultado en: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-iii-1b.pdf.

excluido en virtud del párrafo 1 del artículo 3, como el pago efectuado con pagarés, vales o cupones.³⁸

Así, la Segunda Sala concluyó 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 sea imposible jurídicamente implementar como sistema de pago el depósito o la transferencia electrónica a una cuenta bancaria, ya que lo que 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; interpretación que se considera acorde con lo establecido por la mencionada Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Por tanto, comentó que aun cuando no es del todo correcta la interpretación que hizo el Juez de Distrito respecto a que el referido artículo 101 prevé que los salarios deban pagarse en efectivo, tiene razón al considerar que dicha porción normativa establece un catálogo de opciones mediante la cual puede pagarse el salario a los trabajadores, circunstancia que, como ya había explicado, es acorde con la Constitución y con el artículo

³⁸ A fin de conocer la transcripción completa de las Memorias, véase la versión pública de la ejecutoria, *op. cit.*, nota 35, p. 112.

3o., apartado 1, del Convenio Relativo a la Protección al Salario.

Así, consideró que el segundo párrafo del mencionado artículo 101, 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 3o., 5o., 6o., 8o., 9o. y 13 del Convenio Relativo a la Protección al Salario.³⁹

Por otra parte, la Sala consideró infundados los argumentos del sindicato 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, porque, en primer lugar, la legislación mexicana prevé garantías razonablemente suficientes al salario depositado en cuentas bancarias, como es que esto sea una opción voluntaria para el trabajador según lo establece el multicitado artículo 101 y, en caso de no aceptarse esta opción, éste podría recibir su salario en efectivo.

En segundo lugar, si el trabajador elige recibir su salario mediante transferencias a una cuenta bancaria, el artículo 48 Bis 2 de la Ley de Instituciones de Crédito,⁴⁰ dispone que las

³⁹ Similares consideraciones a las que llegó al resolver el amparo en revisión 488/2013, tesis 2a. CXI/2013 (10a.), de rubro: "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.", publicada en la *Gaceta...* op. cit., Décima Época, Libro 2, enero de 2014, Tomo II, página 1588; Registro digital: 2005253.

⁴⁰ Numeral visible en la versión pública de la ejecutoria, op. cit., nota 35, p. 112.

instituciones bancarias están obligadas a ofrecer un producto básico bancario de nómina de depósito o ahorro exento de cualquier comisión por apertura, retiros y consultas o por cualquier otro concepto en la institución que otorgue la cuenta, por lo que el trabajador no pagará comisiones.

Por su parte, el artículo 18 de la Ley para la Transparencia y Ordenamiento de los Servicios Financieros,⁴¹ prevé la portabilidad de la nómina, es decir, que 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.

Así, la Sala estimó que existen normas protectoras de los ingresos de los trabajadores 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 del pago del salario vía electrónica.

Por otro lado, la Sala estimó como ajeno al análisis constitucional de la norma el agravio relativo a que los patrones imponen a los trabajadores el pago de su sueldo o salario por medios electrónicos, obligándolos a expresar su consentimiento, ya que el sindicato refiere hechos que afirma suceden en la práctica, y que de presentarse serían, por lo que había mencionado, contrarios al propio artículo 101, párrafo segundo, que reclama.

⁴¹ *Ibidem.*

ii. Estudio de constitucionalidad del artículo 56 Bis⁴² de la Ley Federal del Trabajo

El sindicato recurrente señala como agravio que el Juez de Distrito no analizó de manera exhaustiva el contenido de dicho artículo, al no advertir 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, afirma que el precepto referido 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 por los servicios adicionales prestados.

La Sala estimó infundados los anteriores agravios, ya que el Juez de Distrito señaló que dicha disposición no socava la estabilidad laboral porque de una interpretación gramatical se advierte que el legislador condicionó la realización de labores o tareas conexas o complementarias a que éstas se relacionen 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 trata de una norma de carácter permisivo que faculte al patrón a disponer de manera

⁴² Numeral visible en las páginas 69 y 70 de este folleto.

arbitraria de los trabajadores, además de que el mismo precepto prevé la posibilidad de que los trabajadores reciban la compensación salarial correspondiente.

Interpretación que la Sala estimó correcta, porque es potestativa la posibilidad de que los trabajadores realicen labores o tareas conexas y complementarias, al establecer, precisamente, que éstos podrán realizarlas de manera complementaria a su labor principal y que en el caso de que esto ocurra, forzosamente deberán pagarse; por tanto, 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.

La Sala hizo hincapié que sólo bajo esa interpretación puede operar de manera congruente y apegada al marco constitucional de dicho precepto, lo que se corrobora con la exposición de motivos de la iniciativa del Ejecutivo Federal presentada el 1o. de septiembre de 2012,⁴³ y con el Dictamen de la Comisión de Trabajo y Previsión Social a la iniciativa, que al analizar el título tercero relativo a las condiciones de trabajo, en específico respecto del 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

⁴³ Véanse las razones del legislador para adicionar el precepto en la primera parte de este documento, páginas 69 y 70.

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...

Además de lo anterior, la Sala señaló que, como bien lo sostuvo el Juez de Distrito, el precepto especifica que las actividades que potestativamente desarrollarán los trabajadores serán las relacionadas permanente y directamente con las pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o con las que habitualmente realice el trabajador, lo que consideró adecuado, al dar 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 los patronos deberán pagar una retribución por los servicios prestados.
- c) Que estas actividades necesariamente deberán estar relacionadas permanente y directamente con los contratos individuales y colectivos de trabajo o, con las que habitualmente realice el trabajador.

Por tanto, la Sala estimó que dicha porción normativa no se opone a los artículos 123 de la Constitución Federal; 23 y 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 7o. y 9o. del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 11 y 12 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer —CEDAW—, el Convenio Número 90 Relativo al Trabajo Nocturno de los Niños en la Industria; I, II y XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 6o. y 7o. del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador,"⁴⁴ entre otros, que indica el recurrente, pues se considera que los derechos establecidos en éstos, son tomados en consideración por el artículo 123, Apartados A y B, constitucional y, en general, por toda la 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 no se advierte que el sindicato recurrente corresponda a la industria del vidrio y tenga entre sus agremiados menores de edad; por lo que conforme al artículo 1o. de la misma Carta Magna, resulta suficiente la previsión que establece ésta y, por tanto, al existir un método de interpretación conforme, no se requiere acudir al contenido de los preceptos establecidos en los ordenamientos internacionales.⁴⁵

⁴⁴ Artículos que pueden consultarse en la versión pública de la ejecutoria, *op. cit.*, nota 35, p. 112, o en el apartado de instrumentos internacionales: <http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/Buscar.aspx?TPub=4>.

⁴⁵ Al respecto la Sala aplicó la jurisprudencia 2a./J. 172/2012 (10a.), de rubro: "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 CONTIENGA LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS

iii. 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

La Sala, sobre dichos preceptos, no advirtió un argumento en específico en el escrito de agravios del sindicato, pues éste sólo manifestó que le causaba agravio la negativa del amparo, refiriéndose a todos los preceptos por los que se le negó el amparo y transcribiendo la parte relativa de la sentencia recurrida, por ello y en suplencia de la queja, determinó realizar el examen relativo.

Así, la Sala se refirió a los artículos 153-B [aunque este artículo no fue reclamado, lo hizo exclusivamente para analizar el régimen que se prevé junto con otros preceptos],⁴⁶ 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U, 153-V, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, y estimó que dichos artículos forman parte de un sistema normativo, concerniente al Capítulo III bis de la Ley Federal del Trabajo que norma lo relativo a la productividad, formación y capacitación de los trabajadores, que tiene como

UNIDOS MEXICANOS.", publicada en el *Semanario... op. cit.*, Décima Época, Libro XVII, febrero de 2013, Tomo 2, página 1049; Registro digital: 2002747.

⁴⁶ 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.⁹

norma nuclear el artículo 153-A,⁴⁷ sistema que se vincula con los principios establecidos en el artículo 3o.⁴⁸

De esta manera, destacó en los artículos de ese sistema normativo, los siguientes cambios:

1. Incluye el concepto y la definición de productividad (artículo 153-I); se establece ésta como un elemento esencial del régimen de capacitación y adiestramiento (artículos 3, 153-A, 153-C, fracción III, 153-E).
2. Establece que la capacitación y el adiestramiento también son una obligación de los trabajadores, y no únicamente del patrón (artículo 153-A).
3. Distingue la capacitación del adiestramiento (artículos 153-B y 153-C).

⁴⁷ "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 desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo".

⁴⁸ Numeral visible en las páginas 19 y 20 de este folleto.

4. Modifica la denominación y atribuciones de las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, para proponer e instrumentar medidas y programas de productividad (artículo 153-E).
5. Releva a las empresas que tengan hasta 50 trabajadores de constituir Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, pero sujetándose a los programas aprobados por las Secretarías de Economía y del Trabajo y Previsión Social (artículo 153-E).
6. 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 60 días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y se referirán a periodos de 2 años (artículo 153-H). Antes, se establecía que deberían registrarse dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, o en su defecto, dentro de los primeros 60 días de los años impares (artículos 153-N y 153-O derogados).
8. 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).

A partir de lo anterior, la Sala señaló que el recurrente impugnaba esas modificaciones al considerarlas contrarias al principio

de progresividad de los derechos humanos reconocido en el artículo 1o. constitucional, pero estimaba que éstas no eran contrarias a los derechos de los trabajadores y tenían la legitimidad constitucional para considerarlas acordes con dicho principio.

Así, precisó que la fracción XIII del apartado A del artículo 123 constitucional establece la obligación de los patrones de proporcionar a los trabajadores capacitación y adiestramiento, por lo que éstos están facultados para exigir su cumplimiento, lo cual no conlleva la libertad para rechazar la capacitación y el adiestramiento para el trabajo.

Además de que 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 ni que sea una carga injustificada. Esto es, 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 a objetivos relacionados con el mejoramiento de sus competencias laborales, habilidades y nivel de vida. Entre esas medidas están:

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 de 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, los instructores independientes que impartan esos programas, y el personal docente, sean autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (artículo 153-A).
8. Existe la posibilidad de que si el trabajador acredita mediante el certificado de competencia laboral o el examen de suficiencia respectivo, la capacidad que se busca con

los cursos de capacitación o adiestramiento, se exente de la obligación de asistir a ellos (artículo 153-U).

Por lo anterior, la Sala estimó que dada la obligación del patrón de informar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo relativo a las constancias de capacitación, conforme al artículo 153-V; 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; ello conlleva a que la reforma impugnada no sea contraria a los derechos de los trabajadores.

Respecto a la modificación al régimen de capacitación y adiestramiento impugnada, ésta se relaciona con la adopción de la productividad como criterio central del régimen de capacitación y adiestramiento, por lo que la reforma legislativa al artículo 153-I,⁴⁹ reconoce a la 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, señaló que en las normas impugnadas se establecen como medios para alcanzar la productividad los siguientes:

⁴⁹ Ver artículo en las páginas 37-38 y 42 del folleto.

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, conforme a 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 referidos en los artículos 153-K y 153-Q, con el propósito de impulsar la capacitación, medir y elevar la productividad, y 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 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 comisiones en las entidades federativas (artículos 153-K y 153-Q).

De lo anterior, la Sala advirtió 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; y se emiten normas que buscan garantizar que ésta se refleje en una mejor distribución de los ingresos, y sobre todo que se concrete en la remuneración de los trabajadores.

Lo cual, consideró como un fin reconocido por el artículo 25 constitucional para mejorar las condiciones del empleo, beneficiar a los trabajadores, garantizar las condiciones de trabajo digno, conforme al 123 constitucional y 2o. de la Ley, entre ellas, 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.

En síntesis, la Sala precisó que los programas de capacitación, adiestramiento y productividad, por lo menos, deben ajustarse 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.

En virtud de lo expuesto, la Segunda Sala concluyó que los artículos 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U y 153-V, primer párrafo, de la Ley Federal del Trabajo, persiguen un fin legítimo reconocido constitucionalmente.

iv. Estudio de la constitucionalidad del artículo 371, fracción IX,⁵⁰ de la Ley Federal del Trabajo

Respecto a esta disposición, la quejosa señaló 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, pero que esto no implicaba que los propios sindicatos pudieran elegir a sus directivas a través de un sistema indirecto, lo que la dejaba en estado de indefensión, agravio que la Sala estimó infundado al considerar constitucionalmente válida dicha disposición.

En virtud de lo anterior, la Sala distinguió entre el voto directo del indirecto; para lo cual señaló, que en el primero, los agremiados eligen directamente a sus representantes o dirigentes y, en el segundo, 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 y que si bien la Constitución Federal ha adoptado el sistema de votación directa en la integración de los órganos del Estado, ello no implica que el legislador esté vinculado constitucionalmente para imponer ese sistema de votación a las organizaciones sindicales, como único medio para elegir a su directiva.

Luego se refirió a lo expuesto por el Juez de Distrito en el sentido de que resultaba acertada la argumentación del sindicato; sin embargo, estimaba que dichas consideraciones eran incorrectas; por ello precisó que el derecho de los trabajadores para organizarse en defensa de sus intereses, a través de sindi-

⁵⁰ Ver artículo en las páginas 57 y 58 de este folleto.

catos, se sustenta en el artículo 123, apartados A, fracción XVI, y B, fracción X, constitucional, según el cual el derecho a la asociación implica la libertad sindical, que debe garantizar el Estado, en donde los trabajadores tienen derecho a constituir las organizaciones que consideren convenientes, de afiliarse a ellas conforme a sus estatutos, con base en éstos pueden elegir libremente a sus representantes, determinar la duración de sus cargos, 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 en que éstos deben durar en sus cargos.

Asimismo, mencionó que la libertad sindical se reconoce expresamente en el artículo 3o. del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo,⁵¹ y en el 359 de la Ley Federal del Trabajo,⁵² al disponer que las organizaciones tienen derecho a redactar sus estatutos, elegir libremente a sus dirigentes, y obligar a la autoridad pública a abstenerse de intervenir para limitar ese derecho, o para impedir su ejercicio,⁵³ pero precisó que, como todo derecho humano, la libertad sindical no es absoluta, pues en principio tiene como límites el respeto a la Constitución y a la ley.

⁵¹ 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.

⁵² Ambos numerales pueden consultarse en la versión pública de la ejecutoria, *op. cit.*, nota 35, p. 112.

⁵³ Sobre el tema la Sala precisó que esto ha sido interpretado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la tesis P. CXXVII/2000, de rubro: "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.", publicada en el *Semanario... op. cit.*, Novena Época, Tomo XII, agosto de 2000, página 149; Registro digital: 191348.

Así, señaló que dicha libertad se regula en la Ley Federal del Trabajo, específicamente en el título séptimo, capítulos I, II, III, IV y V, en donde 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, la Sala consideró necesario determinar en qué medida se limitaba la libertad por la exigencia de adoptar sistemas de votación democráticos en la elección de sus dirigentes sindicales y si la Constitución exige como único medio de elección de éstos el voto directo y, por ende, si la libertad de organización no les permite elegir el voto indirecto.

De esta manera se refirió a lo que había resuelto en el amparo directo en revisión 2106/2007, donde interpretó sistemáticamente los artículos 3o.,⁵⁴ 9o.,⁵⁵ 41⁵⁶ y 123 de la Constitución

⁵⁴ "Artículo 3o. ...

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 democrático, 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;

...

⁵⁵ "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."

⁵⁶ "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

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.⁵⁷

Asimismo, manifestó que conforme a los principios reconocidos en los instrumentos y opiniones internacionales, la libertad sindical es una garantía social íntimamente ligada a las libertades de expresión y asociación, y que un principio universalmente aceptado en todo Estado democrático de derecho estriba en el voto libre y secreto. Esto es, que el voto es la expresión más concreta y esencial de una sociedad democrática, al representar el ejercicio soberano del trabajador para expresar su opinión, su preferencia y su confidencialidad, lo que es garantía de seguridad cuando manifiesta su voluntad.

Además, que la misma Segunda Sala ha sostenido que el sistema de votación directa es el idóneo para garantizar que los trabajadores elijan a la organización que debe ser titular del contrato colectivo, mediante la prueba de recuento, considerando que en ese asunto 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

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."

⁵⁷ Consideraciones que sirvieron para precisar que los trabajadores en ejercicio del derecho de formar sindicatos tienen la libertad de afiliarse al que mejor represente sus intereses, criterio que 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 resolverse la contradicción de tesis 74/2008-SS, de donde derivó la jurisprudencia 2a./J. 150/2008, de rubro: "RECUESTO 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.", publicada en el *Semanario...* op. cit., Novena Época, Tomo XXVIII, octubre de 2008, página 451; Registro digital: 168569.

y que ante la omisión legislativa, tal precisión era indispensable para contar con bases ciertas para el desahogo de la prueba.

No obstante, señaló que aun cuando lo que sostuvo se refería a otro contexto, en los casos en que surgieron los precedentes con el presente asunto, inciden en la finalidad y relevancia del "voto directo", donde ha sostenido 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, por lo que ésta no es un impedimento absoluto para que las autoridades del Estado verifiquen que los estatutos y la organización de los sindicatos se ajusten a las exigencias democráticas derivadas de la Constitución Federal.

Asimismo, precisó que para analizar la constitucionalidad de la norma impugnada, debía tomar en cuenta que 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, 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, lo cual es en el mismo sentido que lo manifestado en las conclusiones del Sexto Estudio General sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva emitido en 1994⁵⁸ por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

⁵⁸ Sexto Estudio General de los Convenios Números 87 y 98. Libertad sindical y la negociación colectiva, 1994, visible en: http://white.oit.org.pe/qvilis_mundial/spanish/infobd/l_capiv.html#nota2.

Conforme a lo anterior, señaló que no vulneraría la libertad sindical que la ley impusiera el sistema de votación directa como el único medio para elegir a los dirigentes sindicales; ni tampoco 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.

Por lo que, en el caso de la actual fracción IX del referido artículo 371, 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, para que éste sea libre, lo que lleva a cuestionar si esto permite la actuación de los sindicatos conforme a un sistema de votación legítimo, o es contrario al orden constitucional por no ser democrático. Esto es, si la cuestión 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.

En virtud de ello, la Sala se refirió al 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, en el que se consideró respecto al artículo 371, 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 com-

posición territorial y a las condiciones de auténtica representación gremial ...".

Así, para la Sala la votación indirecta no es un método de elección prohibido en la Constitución, por ser acorde con sus principios democráticos, ni que el voto directo sea el único para elegir dirigentes en las distintas organizaciones, entre ellas las sindicales, por lo que el respeto al derecho de todo agremiado de participar en la elección de sus representantes en condiciones de libertad tiene una doble interpretación: 1. Libertad para participar o no, y 2. Condiciones democráticas mínimas necesarias para el ejercicio del derecho y para la eficacia del sufragio.⁵⁹

Por tanto, la Sala estimó que es legítimo el sistema de elección, sea mediante voto directo o indirecto, como un medio de expresión de la decisión libre de los agremiados para la elección de su dirigencia, siempre que se adopten las debidas garantías del principio democrático; resaltó que, inclusive, cuando pudiera estimarse que el sistema de voto directo es el óptimo en una organización democrática, no es un argumento suficiente para justificar que el Alto Tribunal lo imponga como único sistema válido, en detrimento de la libertad de organización y autonomía de aquélla, y más cuando las opciones autorizadas por el legislador no son contrarias a los principios democráticos y cuando la votación

⁵⁹ Sobre la exigencia democrática en la elección de la dirigencia sindical, *cfr.* 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, *cfr.* Bobbio, Norberto, *El futuro de la democracia*, 2a. ed., México, Fondo de Cultura Económica; 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; y Sartori, Giovanni, *¿Qué es la democracia?*, México, Tribunal Federal Electoral e Instituto Federal Electoral, 1993, pp. 115 a 134.

indirecta no se ajuste a éstos, se podrá impugnar a través de los medios de defensa que se crean convenientes.

También resaltó que la opción de la votación indirecta permite a las organizaciones sindicales elegir a sus directivas cuando por el vasto territorio que abarcan y el número de afiliados que tienen, les resulte difícil hacerlo con el método directo.

Por todo lo anterior, la Segunda Sala declaró infundados los agravios y confirmó que el 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 Federal y en los instrumentos internacionales ratificados por el Estado Mexicano, principalmente el artículo 3.1 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, al estar garantizada la libre participación de los trabajadores y autenticidad de sus votos.

En tal virtud, al no advertir la Sala deficiencia de la queja que suplir, en términos del artículo 76 bis, fracción IV, de la Ley de Amparo, negó el amparo al respecto.

h) Sentido de la resolución

Conforme a lo anterior, la Sala por unanimidad de cinco votos, textualmente, emitió los siguientes puntos resolutivos:

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 ***** 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.

III. TESIS DERIVADAS DE LA RESOLUCIÓN DEL AMPARO EN REVISIÓN 487/2013

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN, DEMANDA Y EXCEPCIONES. LOS ARTÍCULOS 873, 875 Y 878 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE LA REGULAN SON DE NATURALEZA HETEROAPLICATIVA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).—Los citados preceptos, que regulan aspectos relacionados con el acuerdo que debe recaer a la demanda y con la audiencia de conciliación, demanda y excepciones dentro del procedimiento ordinario, son de naturaleza heteroaplicativa para efectos de la procedencia del juicio de amparo, porque los derechos, cargas y obligaciones que prevén están condicionados expresamente a una circunstancia jurídica concreta. Así, mientras no se inicie ese procedimiento, faltará un elemento indispensable para que se actualice el supuesto derivado de esas

disposiciones y el juicio de amparo promovido en su contra debe sobreseerse.⁶⁰

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*.

AVISO DE RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL. LOS PÁRRAFOS ANTEPENÚLTIMO, PENÚLTIMO Y ÚLTIMO DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE LO PREVEN SON DE NATURALEZA HETEROAPLICATIVA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).—Los párrafos indicados, que establecen la obligación del patrón de entregar personalmente al trabajador el aviso previo al despido, sea que lo haga de manera directa o por medio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, así como el cómputo de la prescripción de la acción del trabajador a partir de que reciba personalmente el aviso y la nulidad del despido en caso de no cumplirse con esa notificación, son de naturaleza heteroaplicativa para efectos de la procedencia del juicio de amparo, porque la obligación y las consecuencias que prevén están condicionadas expresamente a circunstancias jurídicas concretas. Así, mientras el trabajador no incurra en una causa de rescisión de la relación laboral o el empleador dé aviso de ella con base en esa norma, faltará

⁶⁰ Tesis 2a. LXXXV/2014 (10a.), publicada en la *Gaceta...* op. cit., Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, página 402; Registro digital: 2006984.

un elemento indispensable para que se actualice el supuesto previsto en esa disposición legal y el juicio de amparo promovido en su contra debe sobreseerse.⁶¹

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*.

INTERÉS LEGÍTIMO. CUANDO EN AMPARO CONTRA NORMAS GENERALES SE ALEGUE SU AFECTACIÓN, ES NECESARIO EXAMINAR LA NATURALEZA DE AQUÉLLAS PARA IDENTIFICAR SI EXISTE AGRAVIO A LA ESFERA JURÍDICA DEL QUEJOSO.—Acorde con el artículo 107, fracción I, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el interés legítimo individual o colectivo está condicionado a la afectación de la esfera jurídica del promovente, ya sea de manera directa o en virtud de su especial situación frente al orden jurídico. De ahí que, aun cuando en un juicio de amparo contra normas generales se alegue que se afecta el interés legítimo y que se violan derechos reconocidos en la Constitución Federal, debe examinarse si se trata de normas heteroaplicativas o autoaplicativas, para identificar si se genera o no una afectación en la esfera jurídica del quejoso, sin que la vigencia de las normas, por sí sola, incida en su naturaleza, pues ésta depende del contenido particular de cada una, en el sentido de si las obligaciones de hacer o no hacer que establezcan requieren o no de un acto de aplicación para actua-

⁶¹ Tesis 2a. LXIX/2014 (10a.), Gaceta... op. cit., Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, página 402; Registro digital: 2006985.

lizar un perjuicio en la esfera jurídica del gobernado, o bien surgen con la entrada en vigor de la norma, caso en el cual lo que debe quedar de manifiesto es que quien acude al juicio de amparo se encuentre en el supuesto normativo correspondiente.⁶²

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Amparo en revisión 26/2014. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

Amparo en revisión 93/2014. Sindicato *****. 11 de junio de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia.

Nota: Esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción de tesis 212/2015 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, desechada por notoriamente improcedente, mediante acuerdo de 4 de agosto de 2015.

⁶² Tesis 2a. LXVII/2014 (10a.), publicada en la Gaceta... *op. cit.*, Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, página 403; Registro digital: 2006986.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*.

MENORES DE EDAD. AUN CUANDO LOS ARTÍCULOS 22 BIS, 173, 174, 175 BIS Y 176 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, ES NECESARIO QUE EL QUEJOSO ACREDITE QUE ES O EMPLEA ESE TIPO DE TRABAJADORES PARA IMPUGNARLOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).—Los preceptos citados regulan 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 14 y menores de 16 años; normalizan las actividades artísticas, de desarrollo científico, deportivo o de talento de los menores de 14 años; e incorporan el catálogo de las labores que se consideran peligrosas e insalubres tratándose de menores de 14 a 16 años de edad y de menores de 18 años. Ahora, cuando a través del juicio de amparo se reclama una norma general por su sola entrada en vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa, sino que además se requiere que cause perjuicio, para lo cual 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 que en su caso se aporten para tal extremo. Así, para identificar si los artículos 22 bis, 173, 174, 175 bis y 176 de la Ley Federal del Trabajo vinculan al quejoso con su entrada en vigor, éste debe acreditar que es menor de edad o emplea trabajadores con esas características.⁶³

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González

⁶³ Tesis 2a. LXXII/2014 (10a.), *Gaceta...* op. cit., Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, página 404; Registro digital: 2006987.

Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Nota: La presente tesis se refiere al texto del artículo 123, apartado A, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos anterior a su reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* de 17 de junio de 2014, vigente a partir del día siguiente, el cual ahora establece: "Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas."

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*.

MODALIDADES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. AUN CUANDO LOS ARTÍCULOS 25, FRACCIONES II Y IV, Y 35 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, ES NECESARIO QUE EL QUEJOSO ACREDITE QUE ESTÁ CONTRATADO BAJO UNA DE ESAS MODALIDADES PARA IMPUGNARLOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).—La modificación a los preceptos citados publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2012, regula las relaciones de trabajo por temporada, sujetas a capacitación inicial o a prueba, las cuales se adicionaron a las que ya prevía la ley. Ahora, cuando a través del juicio de amparo se reclama una norma general por su sola entrada en vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa sino que, además, se requiere que cause perjuicio, para lo cual es indispensable verificar si los quejosos se hallan 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 que en su caso se aporten para tal extremo. Así, para identificar si los artículos 25, fracciones II y IV, y 35 de la Ley Federal del Trabajo vinculan al quejoso con su entrada en vigor, éste debe acreditar que se encuentra contratado por temporada, sujeto a capacitación inicial o a prueba.⁶⁴

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Amparo en revisión 26/2014. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

Amparo en revisión 42/2014. *****. 28 de mayo de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Amparo en revisión 93/2014. Sindicato *****. 11 de junio de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González

⁶⁴ Tesis 2a. LXVIII/2014 (10a.), publicada en la Gaceta... op. cit., Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, página 405; Registro digital: 2006988.

Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*.

MODALIDADES DE LAS RELACIONES DE TRABAJO. LOS ARTÍCULOS 39-A, 39-B, 39-C, 39-D Y 39-E DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE REGULAN EL PERIODO A PRUEBA Y LA CAPACITACIÓN INICIAL, SON DE NATURALEZA HETEROAPLICATIVA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE DICIEMBRE DE 2012).—Los artículos mencionados, que regulan las obligaciones y derechos de las partes cuando estipulen relaciones de trabajo con periodo a prueba o para capacitación inicial, son de naturaleza heteroaplicativa para efectos de la procedencia del juicio de amparo, porque los derechos y obligaciones que prevén están condicionados expresamente a circunstancias jurídicas concretas. Así, mientras no exista ese tipo de relaciones de trabajo, faltará un elemento indispensable para que se actualice el supuesto previsto en los referidos preceptos y el juicio de amparo promovido en su contra debe sobreseerse.⁶⁵

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

⁶⁵ Tesis 2a. LXXXII/2014 (10a.), publicada en la *Gaceta...* op. cit., Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, página 406; Registro digital: 2006989.

Amparo en revisión 26/2014. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*.

MULTAS EN EL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN. LOS ARTÍCULOS 1004-B Y 1004-C DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE LAS PREVEN SON DE NATURALEZA HETEROAPLICATIVA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).—Los preceptos citados, que establecen la imposición de 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, son de naturaleza heteroaplicativa para efectos de la procedencia del juicio de amparo, porque la obligación y las consecuencias que prevén están condicionadas expresamente a circunstancias jurídicas concretas. 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 actualice el supuesto previsto en los mencionados preceptos y el juicio de amparo promovido en su contra debe sobreseerse.⁶⁶

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González

⁶⁶ Tesis 2a. LXXX/2014 (10a.), publicada en la *Gaceta...* op. cit., Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, página 406; Registro digital: 2006990.

Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*.

RAMAS INDUSTRIALES Y DE SERVICIOS VIDRIERA, TABACALERA O DE BANCA Y CRÉDITO, ASÍ COMO AQUELLOS QUE SE ENCUENTREN REGULADOS POR UN CONTRATO O CONCESIÓN FEDERAL. AUN CUANDO EL ARTÍCULO 527, FRACCIONES I, PUNTOS 20, 21 Y 22, Y II, PUNTO 2, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, ES NECESARIO QUE EL QUEJOSO ACREDITE QUE SE UBICA EN ESAS RAMAS PARA IMPUGNARLO A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE DICIEMBRE DE 2012).—El precepto citado regula 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. Ahora, cuando a través del juicio de amparo se reclama una norma general por su sola entrada en vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa sino que además se requiere que cause perjuicio, para lo cual es indispensable verificar si los quejosos se hallan en el supuesto normativo de la disposición jurídica de que se trate, lo cual es materia de prueba, por lo que amerita el examen jurisdiccional de las que en su caso se aporten para tal extremo. Así, para identificar si el artículo 527, fracciones I, puntos 20, 21 y 22, y II, punto 2,

de la Ley Federal del Trabajo vincula al quejoso con su entrada en vigor, éste debe acreditar que se ubica en esas ramas.⁶⁷

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*.

REPRESENTACIÓN EN EL JUICIO LABORAL. EL ARTÍCULO 692, FRACCIONES II Y IV, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE LA CONDICIONA ES DE NATURALEZA HETEROAPLICATIVA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).—Las fracciones referidas, que establecen, respectivamente, que los abogados patronos 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, son de naturaleza heteroaplicativa para efectos de la procedencia del juicio de amparo, porque la obligación que prevén está condicionada expresamente a una circunstancia jurídica concreta. Así, mientras no se inicie un juicio, faltará un elemento indispensable para que se actualice la carga prevista en las referidas disposiciones y el juicio de amparo promovido en su contra debe sobreseerse.

⁶⁷ Tesis 2a. LXXIV/2014 (10a.), publicada en la *Gaceta...* op. cit., Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, página 407; Registro digital: 2006991.

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.⁶⁸

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*.

RESCISIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SIN RESPONSABILIDAD PARA EL PATRÓN. LA FRACCIÓN II DEL ARTÍCULO 47 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE PREVÉ DIVERSAS CONDUCTAS QUE LA ORIGINAN, ES DE NATURALEZA HETEROAPLICATIVA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE DICIEMBRE DE 2012).—La fracción referida, que establece como 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, 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, es de naturaleza heteroaplicativa para efectos de la procedencia del juicio de amparo, porque la sanción de dichas conductas (rescisión de la relación laboral) que prevé, está condicionada expresamente a una circunstancia jurídica concreta. Así, mientras no exista un acto en virtud del cual se rescinda la relación laboral por haberse demostrado alguna de las conductas referidas, faltará uno de los elementos que conforme al citado precepto legal es indis-

⁶⁸ Tesis 2a. LXXXIV/2014 (10a.), publicada en la Gaceta... *op. cit.*, Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, página 410, Registro digital: 2006995.

pensable para que se actualice la consecuencia prevista en la referida norma general y, por ende, el juicio de amparo promovido en su contra debe sobreseerse.⁶⁹

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*.

SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO. EL ARTÍCULO 83, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE LO REGULA ES DE NATURALEZA HETEROAPLICATIVA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).—Este precepto, que regula el pago del salario cuando se pacte por unidad de tiempo, es de naturaleza heteroaplicativa para efectos de la procedencia del juicio de amparo, porque los derechos y obligaciones que prevé están condicionados expresamente a una circunstancia jurídica concreta. Así, mientras no se pacte tal modalidad de pago del salario, faltará uno de los elementos que, conforme al citado precepto legal, es indispensable para que se actualice el supuesto previsto en tal porción normativa y el juicio de amparo promovido en su contra debe sobreseerse.⁷⁰

⁶⁹ Tesis 2a. LXXVIII/2014 (10a.), publicada en la *Gaceta... op. cit.*, Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, página 411; Registro digital: 2006996.

⁷⁰ Tesis 2a. LXXXIII/2014 (10a.), publicada en la *Gaceta... op. cit.*, Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, página 413, Registro digital: 2006999.

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Amparo en revisión 26/2014. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*.

SALARIOS CAÍDOS POR DESPIDO INJUSTIFICADO. LOS ARTÍCULOS 48, PRIMERO A CUARTO PÁRRAFOS, Y 50, FRACCIÓN III, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE LOS REGULAN SON DE NATURALEZA HETEROAPLICATIVA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).—Los preceptos citados, que establecen la obligación de los patrones de pagar salarios vencidos hasta por un periodo máximo de 12 meses e intereses computados hasta por 15 meses a razón del 2% mensual, además de la indemnización y prestación que correspondan cuando se demuestre el despido injustificado, son de naturaleza heteroaplicativa para efectos de la procedencia del juicio de amparo, porque la obligación que prevén está condicionada expresamente a una circunstancia jurídica concreta. Así, mientras no exista la determinación judicial de que deben pagarse los

salarios caídos, así como los intereses regulados en las normas referidas, faltará un elemento indispensable para que se actualice la obligación correlativa al derecho del trabajador y el juicio de amparo promovido en su contra debe sobreseerse.⁷¹

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*.

SINDICATOS. AUN CUANDO EL ARTÍCULO 371, FRACCIÓN IX, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, ES NECESARIO QUE EL QUEJOSO DEMUESTRE QUE ES UN SINDICATO O EN SU CASO, QUE ES TRABAJADOR SINDICALIZADO PARA IMPUGNARLO A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).—El precepto citado establece que los estatutos de los sindicatos contendrán el procedimiento para elegir su directiva. Ahora, cuando a través del juicio de amparo se reclama una norma general por su sola entrada en vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa sino que, además, se requiere que cause perjuicio, para lo cual es indispensable verificar si los quejosos se hallan en el supuesto normativo de la disposición jurídica de que se trate, lo cual es materia de prueba, por lo que amerita el examen jurisdiccional de las que en su

⁷¹ Tesis 2a. LXXXI/2014 (10a.), publicada en la *Gaceta...* op. cit., Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, página 414, Registro digital: 2007000.

caso se aporten para tal extremo. Así, para identificar si el artículo 371, fracción IX, de la Ley Federal del Trabajo vincula a la parte quejosa con su entrada en vigor, debe acreditar que es un sindicato o, en su caso, un trabajador sindicalizado.⁷²

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Amparo en revisión 26/2014. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

Amparo en revisión 47/2014. *****. 14 de mayo de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ausente y Ponente: Sergio A. Valls Hernández; en su ausencia hizo suyo el asunto Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo en revisión 160/2014. Sindicato *****. 28 de mayo de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar

⁷² Tesis 2a. LXIX/2014 (10a.), publicada en la Gaceta... *op. cit.*, Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, página 416, Registro: 2007002.

Morales. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*.

SUBCONTRATACIÓN LABORAL. AUN CUANDO LOS ARTÍCULOS 15-A, 15-B, 15-C Y 15-D DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, ES NECESARIO QUE EL QUEJOSO ACREDITE QUE LABORA U OPERA BAJO ESE RÉGIMEN PARA IMPUGNARLOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).—Los preceptos citados regulan el régimen de subcontratación laboral, que supone la prestación de un servicio a favor de un tercero bajo determinadas condiciones. Ahora, cuando a través del juicio de amparo se reclama una norma general por su sola entrada en vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa, sino que además se requiere que cause perjuicio, para lo cual debe verificarse si los quejosos se hallan en el supuesto normativo de la disposición jurídica de que se trate, lo cual es materia de prueba, por lo que amerita el examen jurisdiccional de las que en su caso se aporten para tal extremo. Así, para identificar si los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo vinculan al quejoso con su entrada en vigor, éste debe acreditar que labora u opera bajo el régimen de subcontratación.⁷³

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González

⁷³ Tesis 2a. LXX/2014 (10a.), publicada en la *Gaceta ... op. cit.*, Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, página 417; Registro digital: 2007004.

Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*.

TRABAJADORES DEL CAMPO, A DOMICILIO O DOMÉSTICOS, O MINEROS. AUN CUANDO LOS ARTÍCULOS 279, 279-BIS, 279-TER, 280, 311, 333, 336, 343-A, 343-B, 343-C, 343-D Y 343-E DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, ES NECESARIO QUE EL QUEJOSO DEMUESTRE QUE SE ENCUENTRA EN LA SITUACIÓN JURÍDICA ESPECÍFICA, YA COMO TRABAJADOR O COMO PATRÓN, PARA IMPUGNARLOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE DICIEMBRE DE 2012).—Los preceptos citados regulan las actividades laborales de los trabajadores del campo, a domicilio o domésticos, así como para desarrollos mineros. Ahora, cuando a través del juicio de amparo se reclama una norma general por su sola entrada en vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa, sino que además se requiere que cause perjuicio, para lo cual es indispensable verificar si los quejosos se hallan en el supuesto normativo de la disposición jurídica de que se trate, lo cual es materia de prueba, por lo que amerita el examen jurisdiccional de las que en su caso se aporten para tal extremo. Así, para identificar si los artículos 279, 279-Bis, 279-Ter, 280, 311, 333, 336, 343-A, 343-B, 343-C, 343-D y 343-E de la Ley Federal del Trabajo vinculan al quejoso con su entrada en vigor, éste debe acreditar que es trabajador del

campo, a domicilio o doméstico, o para desarrollos mineros, o los emplea.⁷⁴

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*.

TRABAJOS FUERA DE LA REPÚBLICA MEXICANA. AUN CUANDO LOS ARTÍCULOS 28, 28-A Y 28-B DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, ES NECESARIO QUE EL QUEJOSO ACREDITE ESTAR CONTRATADO PARA PRESTAR SERVICIOS EN EL EXTRANJERO PARA IMPUGNARLOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1º DE DICIEMBRE DE 2012).—Los preceptos citados regulan 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. Ahora, cuando a través del juicio de amparo se reclama una norma general por su sola entrada en vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa, sino que además se requiere que cause perjuicio, para lo cual es indispensable verificar si los quejosos se hallan 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 que en su

⁷⁴ Tesis 2a. LXXIII/2014 (10a.), publicada en la *Gaceta...* op. cit., Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, página 418; Registro digital: 2007005.

caso se aporten para tal extremo. Así, para identificar si los artículos 28, 28-A y 28-B de la Ley Federal del Trabajo vinculan al quejoso con su entrada en vigor, éste debe acreditar estar contratado para prestar servicios en el extranjero.⁷⁵

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Esta tesis se publicó el viernes 11 de julio de 2014 a las 8:25 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*.

PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN AL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIAL. AUN CUANDO LOS ARTÍCULOS 2o., 3o. Y 3o. BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, PARA RECLAMARLOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO ES NECESARIO DEMOSTRAR QUE SE ENCUENTRA EN EL SUPUESTO NORMATIVO RESPECTIVO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).—Los preceptos citados regulan 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 dere-

⁷⁵ Tesis 2a. LXXI/2014 (10a.), publicada en la *Gaceta... op. cit.*, Décima Época, Libro 8, julio de 2014, Tomo I, página 419; Registro digital: 2007007.

chos colectivos de los trabajadores, y definen lo que para efectos de la Ley Federal del Trabajo se entiende por hostigamiento y acoso sexual. Ahora, cuando a través del juicio de amparo se reclama una norma general por su sola entrada en vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa sino que, además, se requiere que cause perjuicio, para lo cual es indispensable verificar la situación jurídica de los quejosos, a fin de determinar si incide en un derecho subjetivo o en el interés legítimo. Así, si bien los artículos 2o., 3o. y 3o. Bis de la Ley Federal del Trabajo no requieren de un acto concreto de aplicación, lo cierto es que para impugnarlos a través del juicio de amparo debe acreditarse que se encuentra en el supuesto específico de la norma.⁷⁶

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Esta tesis se publicó el viernes 08 de agosto de 2014 a las 8:05 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*.

1. TESIS QUE INTEGRARON JURISPRUDENCIA TENIENDO COMO PRECEDENTE EL AMPARO EN REVISIÓN 487/2013

**CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO. AUN CUANDO
LOS ARTÍCULOS 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U Y
153-V, PÁRRAFO PRIMERO, DE LA LEY FEDERAL DEL**

⁷⁶ Tesis 2a. LXXXIX/2014 (10a.), publicada en la *Gaceta...* op. cit., Décima Época, Libro 9, agosto de 2014, Tomo II, página 971; Registro digital: 2007074.

TRABAJO SON DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, ES NECESARIO QUE EL QUEJOSO ACREDITE QUE SE RIGE POR DICHA LEGISLACIÓN PARA IMPUGNARLOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).—En los preceptos citados, que forman parte de un sistema normativo, se precisa 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. Ahora, cuando a través del juicio de amparo se reclama una norma general por su sola entrada en vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa sino que además se requiere que cause perjuicio, para lo cual es indispensable verificar si los quejosos se hallan en el supuesto normativo de la disposición jurídica de que se trate, lo cual es materia de prueba, por lo que amerita el examen jurisdiccional de las que en su caso se aporten para tal extremo. Así, como los artículos 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U y 153-V, párrafo primero, de la Ley Federal del Trabajo tratan de un aspecto que concierne a todas las relaciones laborales, referente a un nuevo régimen de capacitación, adiestramiento y productividad, los trabajadores o sindicatos que acrediten que se rigen por dicha legislación, cuentan con interés para reclamarlos en amparo.⁷⁷

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato ***** . 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Her-

⁷⁷ Tesis 2a./J. 84/2014 (10a.), publicada en la Gaceta... *op. cit.*, Décima Época, Libro 11, octubre de 2014, Tomo I, página 876; Registro digital: 2007565.

nández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Amparo en revisión 26/2014. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

Amparo en revisión 47/2014. *****. 14 de mayo de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ausente y Ponente: Sergio A. Valls Hernández; en su ausencia hizo suyo el asunto Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo en revisión 160/2014. Sindicato *****. 28 de mayo de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo en revisión 93/2014. Sindicato *****. 11 de junio de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia.

Tesis de jurisprudencia 84/2014 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticinco de junio de dos mil catorce.

Esta tesis se publicó el viernes 3 de octubre de 2014 a las 9:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 6 de octubre de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

SALARIO. AUN CUANDO EL ARTÍCULO 101, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, QUE PREVÉ LOS MEDIOS POR LOS CUALES AQUÉL PUEDE EFECTUARSE, ES DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, ES NECESARIO QUE EL QUEJOSO ACREDITE QUE SE RIGE POR DICHA LEGISLACIÓN PARA IMPUGNARLO A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).—El precepto citado regula modalidades para el pago del salario mediante depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico. Ahora, cuando a través del juicio de amparo se reclama una norma general por su sola entrada en vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa sino que además se requiere que cause perjuicio, para lo cual, es indispensable verificar si los quejosos se hallan en el supuesto normativo de la disposición jurídica de que se trate, lo cual es materia de prueba, por lo que amerita el examen jurisdiccional de las que en su caso se aporten para tal extremo. Así, como el artículo 101, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo trata de un aspecto concerniente a todas las relaciones laborales, referente a la implementación de los medios alternativos de pago del salario, los trabajadores o sindicatos que acrediten regirse por dicha legislación cuentan con interés para reclamarlo en amparo.

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.⁷⁸

Amparo en revisión 26/2014. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

Amparo en revisión 47/2014. *****. 14 de mayo de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ausente y Ponente: Sergio A. Valls Hernández; en su ausencia hizo suyo el asunto Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo en revisión 160/2014. Sindicato *****. 28 de mayo de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo en revisión 93/2014. Sindicato *****. 11 de junio de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández,

⁷⁸ Tesis 2a./J. 83/2014 (10a.), publicada en la *Gaceta... op. cit.*, Décima Época, Libro 11, octubre de 2014, Tomo I, página 878; Registro digital: 2007566.

Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales.
Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia.

Tesis de jurisprudencia 83/2014 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticinco de junio de dos mil catorce.

Esta tesis se publicó el viernes 3 de octubre de 2014 a las 9:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 6 de octubre de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

TRABAJOS COMPLEMENTARIOS O CONEXOS. AUN CUANDO EL ARTÍCULO 56 BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO ES DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, ES NECESARIO QUE EL QUEJOSO ACREDITE QUE SE RIGE POR DICHA LEGISLACIÓN PARA IMPUGNARLO A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).—El precepto citado regula las labores o tareas conexas o complementarias a la labor principal. Ahora, cuando a través del juicio de amparo se reclama una norma general por su sola entrada en vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa sino que además se requiere que cause perjuicio, para lo cual es indispensable verificar si los quejosos se hallan en el supuesto normativo de la disposición jurídica de que se trate, lo cual es materia de prueba, por lo que amerita el examen jurisdiccional de las que en su caso se aporten para tal extremo. Así, como el artículo 56 Bis de la Ley Federal del Trabajo trata de un aspecto que concierne a todas las relaciones laborales, consistente en los derechos y obligaciones derivados del desa-

rollo de los trabajos conexos o complementarios a las labores principales, los trabajadores o sindicatos que acrediten regirse por dicha legislación, cuentan con interés para reclamarlo en amparo.⁷⁹

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Amparo en revisión 26/2014. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

Amparo en revisión 47/2014. *****. 14 de mayo de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ausente y Ponente: Sergio A. Valls Hernández; en su ausencia hizo suyo el asunto Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo en revisión 160/2014. Sindicato *****. 28 de mayo de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar

⁷⁹ Tesis 2a./J. 82/2014 (10a.), publicada en la Gaceta... *op. cit.*, Décima Época, Libro 11, octubre de 2014, Tomo I, página 879; Registro digital: 2007567.

Morales. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo en revisión 139/2014. *****. 11 de junio de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Tesis de jurisprudencia 82/2014 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticinco de junio de dos mil catorce.

Esta tesis se publicó el viernes 3 de octubre de 2014 a las 9:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 6 de octubre de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

VACANTES Y PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN. AUN CUANDO LOS ARTÍCULOS 154, PÁRRAFO PRIMERO Y 159 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, ES NECESARIO QUE EL QUEJOSO COMPRUEBE LA EXISTENCIA DE AQUELLOS PARA IMPUGNARLOS A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).—Los preceptos citados regulan las obligaciones de los patrones de preferir, en igualdad de circunstancias, a trabajadores mexicanos, con mayor antigüedad, sin fuente de ingreso y que tengan a su cargo a una familia, los de mayor aptitud y conocimiento, respecto de los que no cumplan con dichas características, así como lo relativo a las obligaciones de los patrones correlativas a los derechos de ascenso para

cubrir vacantes definitivas o provisionales con duración mayor a 30 días o puestos de nueva creación. Ahora, cuando a través del juicio de amparo se reclama una norma general por su sola entrada en vigor, no basta que su naturaleza sea autoaplicativa, sino que además se requiere que cause perjuicio, para lo cual es indispensable verificar si los quejosos se hallan en el supuesto normativo de la disposición jurídica de que se trate, lo cual es materia de prueba, por lo que amerita el examen jurisdiccional de las que en su caso se aporten para tal extremo. Así, para identificar si los artículos 154, párrafo primero y 159 de la Ley Federal del Trabajo vinculan al quejoso con su entrada en vigor, éste debe acreditar la existencia de vacantes o puestos de nueva creación.⁸⁰

Amparo en revisión 487/2013. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Luis María Aguilar Morales. Secretaria: Úrsula Hernández Maquívar.

Amparo en revisión 26/2014. Sindicato *****. 23 de abril de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: José Fernando Franco González Salas. Secretario: Héctor Orduña Sosa.

Amparo en revisión 47/2014. *****. 14 de mayo de 2014. Unanimidad de cuatro votos de los Ministros Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita

⁸⁰ Tesis 2a./J. 81/2014 (10a.), publicada en la Gaceta... op. cit., Décima Época, Libro 11, octubre de 2014, Tomo I, página 880; Registro: 2007568.

Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ausente y Ponente: Sergio A. Valls Hernández; en su ausencia hizo suyo el asunto Margarita Beatriz Luna Ramos. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Amparo en revisión 52/2014. *****. 28 de mayo de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Alberto Pérez Dayán. Secretaria: Lourdes Margarita García Galicia.

Amparo en revisión 160/2014. Sindicato *****. 28 de mayo de 2014. Cinco votos de los Ministros Sergio A. Valls Hernández, Alberto Pérez Dayán, José Fernando Franco González Salas, Margarita Beatriz Luna Ramos y Luis María Aguilar Morales. Ponente: Sergio A. Valls Hernández. Secretario: Miguel Ángel Burguete García.

Tesis de jurisprudencia 81/2014 (10a.). Aprobada por la Segunda Sala de este Alto Tribunal, en sesión privada del veinticinco de junio de dos mil catorce.

Esta tesis se publicó el viernes 3 de octubre de 2014 a las 9:30 horas en el *Semanario Judicial de la Federación* y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 6 de octubre de 2014, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.

IV. CONCLUSIONES

1. En los juicios de amparo contra normas generales, cuando se aleguen la afectación del interés legítimo y la violación de los derechos reconocidos en la Constitución, debe examinarse si son normas heteroaplicativas o autoaplicativas.
2. La vigencia de la norma, por sí sola, no incide en su naturaleza, ya que ésta depende de si las obligaciones de hacer o no hacer que establezcan requieren o no de un acto de aplicación para actualizar un perjuicio a la esfera jurídica del gobernado.
3. Cuando la afectación surge con la entrada en vigor de la norma, debe demostrarse que el quejoso se ubica en el supuesto normativo correspondiente.

4. Son de naturaleza autoaplicativa, los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:
- 2o., 3o. y 3o. Bis que regulan los principios generales que rigen al trabajo como derecho y deber social; sin embargo, para reclamarlos mediante juicio de amparo, se requiere que el quejoso demuestre que se ubica en el supuesto normativo respectivo.
 - 47, párrafos antepenúltimo, penúltimo y último, que establecen la obligación del patrón para entregar personalmente al trabajador el aviso de rescisión de la relación laboral y su nulidad en caso de que no haga así, además del cómputo de la prescripción de la acción que tiene éste.
 - 22 bis, 173, 174, 175 bis y 176 relativos al trabajo de los menores de edad: sin embargo, para identificar que vinculan al quejoso con su entrada en vigor, éste debe acreditar que es menor de edad o que emplea trabajadores con esas características.
 - 25, fracciones II y IV, y 35, que prevén las relaciones de trabajo por temporada, sujetas a capacitación inicial o a prueba; pero a fin de impugnarlos mediante el juicio de amparo, el quejoso debe acreditar que le causan un perjuicio y que está contratado bajo una de esas modalidades.
 - 56 bis, que regula las tareas conexas o complementarias a la labor principal, en donde el quejoso debe

acreditar que se rige por dicha disposición para la procedencia del juicio de amparo.

- 101, que regula diversas modalidades para el pago del salario, como depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico; en donde el quejoso debe acreditar que se encuentra en alguna de ellas para que proceda el juicio de amparo.
- 153-C, 153-D, 153-E, 153-I, 153-U y 153-V, párrafo primero, que tratan sobre el nuevo régimen de capacitación, adiestramiento y productividad, que concierne a todas las relaciones laborales; por tanto, los trabajadores o sindicatos que acrediten que se rigen por dicha legislación, cuentan con interés para reclamar esas disposiciones en amparo.
- 154, párrafo primero y 159, que regulan las obligaciones de los patrones de preferir, en igualdad de circunstancias, a trabajadores mexicanos, con mayor antigüedad, sin fuente de ingreso y que tengan a su cargo a una familia, los de mayor aptitud y conocimiento, respecto de los que no cumplan con dichas características, así como lo relativo a las obligaciones de los patrones sobre los derechos de ascenso para cubrir vacantes definitivas o provisionales con duración mayor a 30 días o puestos de nueva creación; sin embargo, para que proceda el juicio de amparo, el quejoso debe acreditar la existencia de vacantes o puestos de nueva creación.

- 527, fracciones I, puntos 20, 21 y 22, y II, punto 2, que regula 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, y los regulados por un contrato o concesión federal; sin embargo, para que proceda el juicio de amparo, se requiere que el quejoso acredite que se ubica en uno de esos supuestos.
- 371, fracción IX, que señala que los estatutos de los sindicatos contendrán el procedimiento para elegir a su directiva; con la precisión de que para determinar si obliga a la parte quejosa y procede el juicio de amparo, debe acreditarse que se trata de un sindicato o que es un trabajador sindicalizado.
- 15-A, 15-B, 15-C y 15-D, que regulan la subcontratación laboral; sin embargo, para impugnarlos mediante el juicio de amparo, el quejoso debe acreditar que labora bajo dicho régimen.
- 279, 279-BIS, 279-TER, 280, 311, 333, 336, 343-A, 343-B, 343-C, 343-D y 343-E, que regulan a los trabajadores del campo, a domicilio o domésticos, y los mineros; pero, para la procedencia del juicio de amparo el quejoso debe acreditar que es uno de esos trabajadores o su empleador.
- 28, 28-A y 28-B, que prevén el régimen de contratación de los trabajadores mexicanos contratados en territorio nacional para laborar en el extranjero,

y para que proceda el juicio de amparo, el quejoso debe acreditar que es contratado bajo ese supuesto.

5. Son de naturaleza heteroaplicativa para efectos de la procedencia del juicio de amparo, los siguientes artículos de la Ley Federal del Trabajo:
 - 873, 875 y 878, que regulan la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, al estar condicionados expresamente a que se presente una circunstancia jurídica concreta.
 - 1004-B y 1004-C, que prevén multas en el régimen de subcontratación, ya que se requerirá la resolución de la autoridad sobre la imposición de alguna, a fin de que se actualice el supuesto normativo.
 - 39-A, 39-B, 39-C, 39-D y 39-E, que regulan las relaciones de trabajo por periodo de prueba y la capacitación inicial y para que se actualice el supuesto normativo debe existir alguna de esas modalidades de trabajo.
 - 692, fracciones II y IV, que señala que los abogados patronos o asesores legales de las partes en el juicio laboral deben acreditar que son licenciados en derecho o pasantes, y para que proceda el amparo debe iniciarse el juicio laboral, pues de lo contrario, se sobreseerá.

- 47, fracción II, que prevé diversas conductas para que se genere la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón, las cuales deben ocurrir.
- 83, párrafo segundo, que prevé el pago del salario por unidad de tiempo, en donde se requiere que se pacte tal modalidad para que el juicio de amparo proceda.
- 48, primero a cuarto párrafos, y 50, fracción III, que obligan al patrón a pagarle al trabajador los salarios vencidos por despido injustificado hasta por un periodo máximo de 12 meses e intereses computados hasta por 15 meses a razón del 2% mensual, en donde se requiere la determinación judicial de que deba pagarse lo anterior.

V. COMENTARIO DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN AL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIAL

*Dra. Ma Carmen Macías Vázquez**

1. INTRODUCCIÓN

En esta oportunidad llevaré a cabo comentarios respecto de la ejecutoria y tesis resultantes del estudio y análisis del amparo en revisión 487/2013 que refiere a los "Principios generales que rigen al trabajo como derecho y deber social", emitidas por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Para empezar, considero necesario poner en contexto el caso que ahora nos ocupa. Inicio diciendo que las reformas¹ efectuadas a diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo (en adelante LFT), por el Congreso de la Unión y publicadas el 30 de noviembre de 2012 en el *Diario Oficial de la Federación*, constituyen

* Doctora en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México. Investigadora titular del Área de Derecho Social del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.

¹ La reforma laboral se lleva a cabo mediante la llamada "iniciativa preferente", figura jurídico-política que se crea por el Decreto de reforma constitucional en materia política, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 9 de agosto de 2012, a cargo del Presidente de la República, de acuerdo con el artículo 71 de la Constitución.

el punto de partida al ser consideradas como inconstitucionales por una organización sindical (el quejoso), que se inconforma a través del amparo indirecto ante el Juez de Distrito.

De manera sucinta exponemos la trayectoria del caso. El juicio de amparo indirecto se interpone ante el Juzgado Cuarto de Distrito en Materia de Trabajo en el Distrito Federal, quien a su vez se declara incompetente, y el juicio se turna al Centro Auxiliar de la Primera Región, de donde se envía al Juez Primero de Distrito del Centro Auxiliar de la Primera Región, y éste se avoca al trámite del juicio y dicta sentencia que sobresee el juicio de amparo promovido respecto de las reformas a la LFT y no ampara ni protege respecto de las modificaciones a los artículos de la Ley impugnados.

Inconforme el quejoso con la sentencia, promueve recurso de revisión, el cual es turnado al Noveno Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que a su vez lo remitió a la Suprema Corte de Justicia para que se pronunciara si ejercía su facultad de atracción. Así, su Segunda Sala determinó admitir y reasumir la competencia originaria del Alto Tribunal para conocer del recurso avocándose a su conocimiento y resolución.

Del estudio del recurso que lleva a cabo la referida Sala, se analizan, entre otros artículos, el 2o., el 3o., 3o. Bis de la LFT, que refieren a los principios generales del derecho del trabajo, y se pronuncia en el sentido de establecer la tesis acerca de los

PRINCIPIOS GENERALES QUE RIGEN AL TRABAJO COMO DERECHO Y DEBER SOCIAL. AUN CUANDO LOS ARTÍCULOS 2o., 3o., Y 3o. BIS DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SON DE NATURALEZA AUTOAPLICATIVA, PARA RECLAMARLOS

A TRAVÉS DEL JUICIO DE AMPARO ES NECESARIO DEMOSTRAR QUE SE ENCUENTRA EN EL SUPUESTO NORMATIVO RESPECTIVO (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE DICIEMBRE DE 2012).²

El examen sobre los principios generales del derecho lo trataré desde dos caminos, en el primero me referiré a los principios generales del derecho, ideas y conceptos, fundamentos jurídicos, e importancia y funciones. En el segundo abordaré, de manera concreta, los principios generales del derecho del trabajo, como materia especializada, en la que se estudiará su base jurídica, su definición doctrinal, asimismo se averiguará cuáles y cuántos principios en materia de trabajo existen y, de manera particular, me referiré al "trabajo como derecho y deber sociales".

2. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO. IDEAS Y CONCEPTOS

El estudio y el análisis de los principios generales del derecho han sido un tema permanente en el campo de la filosofía del derecho y, consecuentemente, de la teoría del derecho como parte de aquélla. Dentro de las principales tareas a cargo de los estudiosos que cultivan esta área de conocimiento se encuentran el tratar de explicar al derecho en cuanto a su significado, su naturaleza, sus elementos, sus principios, sus características, sus fines, sus funciones y su clasificación, entre otros, cuya labor ha sido constante y permanente a lo largo de muchos años.

² Tesis 2a. LXXXIX/2014 (10a.), publicada el viernes 8 de agosto de 2014 a las 8:05 horas en el *Semanario Judicial de la Federación*, y en su *Gaceta en la Décima Época*, Libro 9, agosto de 2014, Tomo II, página 971; Registro digital: 2007074.

Ahora bien, se destaca el hecho de que el estudio del derecho y sus principios se hace primordialmente desde la perspectiva filosófica; empero, ello no significa que permanezca en ese nivel, por el contrario, adquiere gran relevancia en la vida práctica, además de cumplir con diversas tareas, aplicaciones y funciones que son fundamentales para los legisladores, juzgadores, litigantes, docentes y doctrinarios, por mencionar algunos.

En algunos escritos es común encontrar como sinónimos las expresiones "filosofía del derecho" y la de "jurisprudencia" (conocida como ciencia jurídica en sentido amplio); por ello, es importante acotarlos. Esto es, por filosofía jurídica

normalmente se entiende una reflexión sobre los principios del derecho y los principios fundamentales de la teoría jurídica...[y]... puede ser descrita como rama de la filosofía general, interesada en el examen de los problemas jurídicos más fundamentales, distinta de las disciplinas que describen el derecho histórico, nacional e internacional.³

Empero, un concepto más riguroso y técnico de la filosofía jurídica es el que refiere a su objeto específico, esto es, "el objeto específico de la filosofía jurídica lo constituye la ciencia del derecho, i.e., la jurisprudencia".⁴ De acuerdo con lo anterior, encontramos un campo muy amplio de tareas que abarca la filosofía jurídica, es decir, se encarga de "exponer los principios y dogmas generales de la jurisprudencia". Pero también se ocupa

³ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano*, D-H, 14a. ed., México, Porrúa/Universidad Nacional Autónoma de México, 2000, p. 1450.

⁴ *Ibidem*.

de "describir y esclarecer los dogmas y principios presupuestos por los juristas en su función dogmática...".⁵

El derecho como objeto de estudio de la ciencia jurídica ha sido analizado desde diversas perspectivas, tanto metodológicas como teóricas; por tanto, y sin entrar a fondo sobre estas cuestiones, diremos que el estudio del derecho es una tarea de gran relevancia dentro de la doctrina y ciencia jurídica, que tratan de dar respuesta a las preguntas sobre: ¿Qué es el derecho? ¿Cuál es su naturaleza? ¿Cuáles son sus elementos, sus características, sus fines, sus fundamentos, sus principios? En otras palabras, se busca explicar, esclarecer, definir e incluso sistematizar al derecho como regla de convivencia y como orientador de la vida en sociedad.

Ahora bien, a manera de ir entrando al tema que nos ocupa, relativo a los principios generales que rigen al trabajo como derecho y deber social, partamos de la idea general del derecho, entendido como el instrumento mediante el cual se establecen un conjunto de normas que permiten la convivencia, el desarrollo y la paz de una sociedad, lo que necesariamente nos lleva a considerar que ese conjunto de normas están suficientemente dotadas de ciertos valores, así como de fortalezas establecidas directamente por una comunidad determinada, o por un poder que la propia sociedad reconoce y legitima, en un tiempo y lugar determinados.

El derecho, como regulador de las conductas y relaciones sociales, se encuentra cimentado en un conjunto de principios que

⁵ *Ibidem.*

además de constituir su base son su fundamento y razón de ser. Así, hablando de los principios generales del derecho, diremos que el estudio de éstos ha sido abordado por connotados tratadistas que han aportado grandes ideas, razonamientos y teorías a la causa, lo que ha permitido la configuración de la actual ciencia jurídica. En ese entendido, dentro de la literatura jurídica se ha señalado que el origen de los principios generales del derecho se derivan del derecho natural (universalmente admitidos); para otros pensadores, tales principios son los heredados del derecho romano (se equiparan a las normas jurídicas). Sin duda, estas posturas, como aquellas que se abocan tanto al estudio del origen del término⁶ como al análisis de los principios, directrices y reglas (normas),⁷ y otras tantas posturas teóricas, han enriquecido significativamente el tema.

Si bien hemos referido que los principios generales del derecho constituyen los fundamentos del derecho, la siguiente tarea nos lleva a tratar de establecer qué son, o lo que es lo mismo, a

⁶ Se ha señalado que la palabra "principio" deriva del latín *principium*, de *princeps-ipsis* —princepe—. En tiempos históricos significó <<"comienzo" y "origen" y, en la época clásica, se usó el plural *principioa-orum*, para designar una norma o principio>>. El vocablo *principio* también significa <<fundamento, origen, razón fundamental sobre la cual se procede>>. Véase Lastra Lastra, José Manuel, "Principios ordenadores de las relaciones de trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, núm. 104, marzo-abril, 2001, p. 166. Sobre el origen del término principio también se ha expresado que, "Todo comienza con un principio. Esta verdad de Perogrullo parece ser el primer objeto, o uno de los primeros objetos, de reflexión filosófica en la historia del pensamiento occidental". Véase Pattaro, Enrico, "Al origen de la noción principios generales del derecho: lineamiento histórico-filosófico", trad. de Tamayo Salmorán, Rolando, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, año XX, núm. 59, mayo-agosto, 1987, p. 525.

⁷ Sobre el concepto "directrices", se hace referencia "al tipo estándar que propone un objetivo que ha de ser alcanzado; generalmente, una mejora en algún rasgo económico, político o social de la comunidad...", mientras que al término "principio", se le concibe como "un estándar que ha de ser observado, no porque favorezca o asegure una situación económica, política o social que se considere deseable, sino porque es una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad...", en tanto que, las "normas jurídicas [...son...] estándares ... [que] apuntan a decisiones particulares referentes a la obligación jurídica en determinadas circunstancias ... Las normas son aplicables a la manera de disyuntivas. Si los hechos que estipula una norma están dados, entonces o bien la norma es válida, en cuyo la respuesta que da debe ser aceptada, o bien no lo es, y entonces no aporta nada a la decisión". Dworkin, Ronald, *Los derechos en serio*, 5a. reimp., trad. de Marta Guastavino, Barcelona, Ariel, 2002, pp. 72 y 75.

qué categorías jurídicas podemos atribuirles la calidad de principios, cuáles son, qué aplicación tienen, así como sus funciones.

En ese renglón, entramos a un vasto campo de conceptos que se han elaborado en torno al asunto.

Una acepción general sobre el tema es aquella que señala que:

Los principios generales del derecho son ideas directrices, que sirven de justificación racional de todo el ordenamiento jurídico; son pues, ideas jurídicas directivas, o pautas generales de valoración. No son normas jurídicas en sentido técnico, pues lo que los caracteriza es que no contienen una indicación vinculante con carácter inmediato, para un determinado campo de problemas. Pero son normas jurídicas en sentido sustancial, pues suministran pautas o modelos de conducta.⁸

Como puede observarse, esta definición refiere varios aspectos, es decir, por un lado, se les atribuye el carácter de ser ideas que orientan; por otro lado justifican a todo ordenamiento jurídico y, también, constituyen una guía o modelo de valoración; además se prevé el hecho de que pueden estar o no intrínsecamente descritos en una norma jurídica.

Otros conceptos acerca de los principios hacen alusión a ciertas funciones para lo cual fueron concebidos; es el caso señalado por Demófilo de Buen, al decir: "son los inspiradores de un derecho positivo, en virtud de los cuales el juez podrá dar

⁸ García Martínez, Roberto, "Los principios generales del derecho del trabajo y sus funciones", *Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales*, Venezuela, año XLIII, núms. 107-109, enero-diciembre, 1987, p. 162.

la solución que el mismo legislador daría si estuviera presente o habría establecido de prever el caso".⁹

Para Néstor de Buen, los principios generales del derecho no solamente orientan el contenido de las normas de derecho positivo, sino que también están condicionadas por éste y, para más claridad, nos refiere:

Tal vez Francisco Carnelutti ha expresado como nadie la misma idea al señalar que los principios generales del derecho no son algo que exista fuera sino dentro del mismo derecho escrito, ya que derivan de las normas establecidas. Se encuentran dentro del derecho escrito como el alcohol dentro del vino: son el espíritu o la esencia de la ley.

Agrega el autor: "Los principios se integran a las normas y forman parte de ellas, pero pueden servir, a su vez, mediante el proceso analógico, para crear una norma nueva".¹⁰

De acuerdo con la idea anterior, un principio puede fungir como inspirador de la norma jurídica, pero para que adquiera esa atribución deberá haberse plasmado específicamente en la norma; como bien se ha dicho: "El principio, entonces, inspira a la norma, pero a su vez, no puede servir al intérprete o al juzgador si no ha sido recogido en una norma concreta o, en todo caso, en el espíritu de un determinado sistema legislativo".¹¹ Así

⁹ De Buen, Demófilo, *Introducción al estudio del Derecho civil*, Madrid, 1932, pp. 321-322, citado por De Buen L., Néstor, *Derecho del trabajo*, 6a. ed., México, Porrúa, 1986, t. I, pp. 71-72.

¹⁰ De Buen Lozano, Néstor, "Los principios generales del trabajo en el ámbito procesal", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, año XIII, nueva serie, núm. 38, mayo-agosto de 1980, pp. 344-345.

¹¹ *Ibid.*, p. 345.

pues, los principios del derecho gozan de un gran alcance, es decir, inspiran no sólo por cuanto a la esencia de una norma jurídica, sino que tienen otras funciones, como son la de acudir a dichos principios cuando exista una laguna en la ley, esto es, los principios actúan de manera subsidiaria.

Por cuanto a la asignación de categoría de principio del derecho, depende de la condición de que una norma jurídica así lo establezca, porque de no ser de esa forma tratará de pronunciamientos de otra índole. En ese entendido, la corriente positivista ha sostenido que los únicos principios válidos son los concretados en normas jurídicas, de modo que "un principio general sólo puede invocarse bajo especie de ley o doctrina legal".¹²

En el ámbito doctrinal, la mayoría de los tratadistas coinciden en ubicar a los principios generales del derecho dentro del ámbito de las fuentes del derecho, tema que tampoco resulta sencillo, sobre todo porque en el ánimo de explicar las posiciones doctrinales que se desarrollan en cuanto a su tipología, las han clasificado en fuentes históricas, fuentes materiales y fuentes formales, lo que ha provocado confusión cuando, en estricto sentido, para los sistemas formalistas como el nuestro, la Ley es la única fuente del derecho. En ese sentido, será la propia ley la que señale, a su vez, el principio general y la fuente del derecho en su caso.

¹² García Martínez, Roberto, "Los principios generales...", *op. cit.*, p. 163, nota 8.

En nuestro sistema jurídico, la Constitución establece los principios generales del derecho en el artículo 14, fracción IV, que a la letra dice:

Artículo 14.- ...

En los juicios del orden civil, la sentencia definitiva deberá ser conforme a la letra o a la interpretación jurídica de la ley, y a falta de ésta se fundará en los principios generales del derecho.¹³

De la transcripción del precepto salta a la vista que el artículo trata sobre los juicios del orden civil y la sentencia definitiva en torno a aquéllos. Más aún, esta disposición jurídica me parece relevante por diversas razones. Una de ellas, la principal, es el hecho de que en el referido artículo 14 se encuentra plasmado el término "principios generales del derecho"; por tanto, en este ordenamiento jurídico está su fundamento legal. Asimismo, el legislador establece de manera textual el vínculo entre los principios generales del derecho con los juicios del orden civil, pero también se mandata que los principios generales del derecho, a falta de ley, serán los que funden la sentencia.

De acuerdo con lo anterior, queda claro que los principios generales del derecho están reconocidos por la norma constitucional y, según se deduce, el carácter de "generales" lo lleva, como su nombre lo indica, a servir a todo el ámbito jurídico y no se reduce a una materia determinada.

¹³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consultada en: <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/15.htm?s=>.

Una de las cuestiones importantes por dilucidar es la que consiste en saber cuántos principios generales del derecho existen, tarea por cierto nada sencilla. A manera de ejemplo, en la literatura jurídica mexicana Luis Raúl Díaz,¹⁴ en el año de 1997, elabora una lista que contempla 121 principios, compilación que 10 años después alcanza el número de 142. De éstos, podemos mencionar:

- Lo accesorio sigue la suerte de lo principal.
- Quien puede lo más, puede lo menos.
- Nadie está obligado a lo imposible.
- Lo que es nulo no produce efecto alguno.
- Lo que no está prohibido, está permitido.
- El primero en tiempo, es primero en derecho.
- No hay pena sin ley.
- Nadie debe ser juzgado dos veces por la misma causa.
- La sentencia sólo obliga a las partes.
- No hay tributo si no está previsto en la ley.
- El poseedor de mala fe no gana por prescripción en ningún tiempo.

3. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Una vez que se ha podido destacar la importancia de los principios generales del derecho, no sólo desde el punto de vista teórico sino también desde el práctico, toca ahora referirnos a los principios que rigen al derecho del trabajo. Vale la pena tener presente que los principios generales, cuando son reconocidos

¹⁴ Díaz González, Luis Raúl, *Los principios generales del derecho en materia laboral*, México, Laboral, Número 57, 1997, pp. 16 a 18. También véase Díaz González, Luis Raúl, "Los principios generales del derecho", *Revista de la Facultad de Contaduría y Administración UNAM*, México, Nuevo Consultorio Fiscal, núm. 427, junio, 2007, pp. 78 a 82.

como tales en cierta área del conocimiento, su ámbito de validez es general para todo ese campo. De manera particular, en el caso del derecho, esta idea opera de igual manera, esto es, una reflexión totalizadora (totalitaria) sobre el derecho es aquella que parte de la expresión de que el derecho es uno, único e indivisible. Pero ocurre que el derecho, de acuerdo con nuestra tradición jurídica, se encuentra dividido y no sólo por razones didácticas, sino especialmente por razones prácticas. Así pues, hablando sobre los principios en el derecho del trabajo, tendríamos que señalar que los principios generales del derecho, en su concepción general, son importantes para el derecho del trabajo; sin embargo, éste, como rama del derecho social, cuenta con sus propios principios, pero no constituye una categoría distinta ni una figura jurídica distinta, sino que el derecho del trabajo es una disciplina cuya especialidad se deriva "de la propia naturaleza del derecho del trabajo, es decir, de la aplicación de dichos principios a las exigencias que plantea, en determinados órdenes, el derecho del trabajo".¹⁵

En el ámbito laboral existe literatura jurídica sobre el tema de los principios, quizás no con la amplitud desarrollada desde la teoría del derecho en general, pero finalmente se cuentan con estudios muy importantes sobre la materia que, para empezar, hacen la distinción de principios generales y los particulares, es decir, se habla de los principios como los fundamentos que inspiran el sentido de las normas laborales y establecen la regulación de las relaciones de trabajo con base en criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho.¹⁶ Para

¹⁵ Alonso García, Manuel, *Curso de derecho del trabajo*, 4a. ed., Barcelona, Ariel, 1973, p.175.

¹⁶ *Ibid*, p. 279.

mayor precisión, a los principios de aplicación de las normas laborales se les ha definido como:

aquellas líneas directrices o postulados básicos de la tarea interpretativa que inspiran el sentido con que han de aplicarse las normas laborales, ser desentrañado —en caso de duda— el contenido de las relaciones de trabajo, o desvelada justamente la intención que presidiera la voluntad de los sujetos contratantes.¹⁷

Una reflexión muy importante sobre el tema de los principios del derecho del trabajo es aquella que se hace por cuanto a no confundir los principios generales del derecho del trabajo con los principios de carácter general, ya que aquéllos propiamente

se exteriorizan en preceptos normativos en los que expresamente aparecen formulados, con absoluto valor legal, por consiguiente. Se trata en definitiva de verdaderas normas, que inspiran —por la necesaria obediencia al mandato en ellas contenido— el sentido de las disposiciones reguladoras del trabajo, definen el significado y alcance de las relaciones cuyo objeto es la prestación libre de un trabajo por cuenta ajena, y, en suma, sirven al juez y al intérprete para determinar la genuina y verdadera expresión de los acuerdos entre las partes o de la normativa aplicable, cuando surge el litigio o se suscitan las diferencias entre los sujetos interesados.¹⁸

Por su parte, el juslaboralista uruguayo Américo Plá, quien de manera muy amplia trata el tema, se refiere a los principios

¹⁷ *Ibidem.*

¹⁸ *Ibidem.*

del derecho del trabajo como: "líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".¹⁹

Así pues, a partir de esta definición se desprenden tres funciones principales que cumplen los principios del derecho, a saber: la función de informar, "en cuanto inspiran al legislador y sirven de fundamento del ordenamiento jurídico; normativa o integrativa, al actuar como fuente supletoria ante el vacío o laguna legal; e interpretativa, al operar como criterio orientador del juez o del intérprete".²⁰

a) Funciones que cumplen los principios del derecho del trabajo

Como ha expresado Américo Plá, los principios generales del derecho desempeñan muy variadas funciones al decir, "la utilidad y eficacia de los principios del derecho del trabajo traspasan el mero aspecto interpretativo. No es un tema que pueda caber dentro del rubro de interpretación del derecho laboral: lo desborda y lo supera".²¹

¹⁹ Plá Rodríguez, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, 2a. ed. actualizada, Buenos Aires, Depalma, 1978, p. 9.

²⁰ *Ibid.*, p. 11.

²¹ Plá Rodríguez, Américo, "Los principios generales, la doctrina y el derecho judicial como fuentes del derecho del trabajo", *Rivista di Diritto Dell'integrazione e Unificazione del Diritto in Europa e in America Latina*, Roma, ROMA E AMERICA. DIRITTO ROMANO COMUNE, 2/1996, p. 177.

En ese tenor, el tratadista español De Castro²² ha señalado que los principios del derecho del trabajo cumplen tres funciones principales, a saber:

- a) La función informadora, inspira al legislador y sirve de fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) La función normativa, obra como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. "Son medios de integrar el derecho."
- c) La función interpretativa, que funge como orientador al Juez o al intérprete.

Como se ha dicho, la variedad de funciones que llevan a cabo los principios son de gran utilidad al legislador y al intérprete, pero también representan un excelente campo de estudio y análisis en las tareas de investigación jurídica y en la enseñanza del derecho.

En el análisis de las funciones de los principios jurídicos parece haber consenso en el ámbito doctrinal, en el sentido de su utilidad y su correspondencia tanto en las ramas jurídicas autónomas como para el ordenamiento jurídico en general. Los principios jurídicos en materia laboral sirven como:

- 1) Fundamento del sistema jurídico-laboral, función que se desdobra en varios sentidos, en cuyo cometido contribuyen a la unidad interna de las normas laborales, determinan en las normas la existencia de un sentido directivo de la regulación positiva, inspiran a ésta y le conceden

²² Castro, Federico de, *Derecho civil de España*, 2a. ed., Madrid, 1949, t. I, pp. 473 y ss., citado por Plá Rodríguez, Américo, *Los principios de derecho del trabajo*, Montevideo, M.B.A., 1975, p. 19.

una justificación interna basada no solamente en la legalidad sino también en la juridicidad de los mandatos.

- 2) Orientadores de la tarea interpretativa; en este supuesto se presupone que ante la existencia de la duda en la interpretación de una norma, serán los principios del derecho los que pueden establecer el verdadero sentido y significado del precepto controvertido.
- 3) Fuente directamente aplicable en defecto de ley y de costumbre.²³

Cabe hacer mención de que, dependiendo de ciertas circunstancias políticas, sociales y económicas que vive una determinada sociedad, los principios que fundamentan un sistema jurídico adquieren un auge. Es el caso de los derechos humanos, que desde hace por lo menos cinco décadas han dominado el orden internacional, lo que ha influido en su regulación tanto en el ámbito internacional como en el nacional. En este rubro, en México se llevan a cabo una serie de reformas a la Constitución que permiten estar en sintonía con esta propuesta. Ello, a su vez, conlleva a las respectivas modificaciones a los ordenamientos secundarios y, en lo que respecta a nuestra área, el derecho del trabajo también se ha reformado y la actual Ley enaltece la dignidad²⁴ del hombre que trabaja.

²³ Cfr. Alonso García, Manuel, *Curso de derecho del trabajo*, op. cit., pp. 176 y 177, nota 15.

²⁴ "La idea de dignidad humana nos remite a la existencia en todos los seres humanos de 'algo' intrínsecamente valioso que, por un lado, no entra en el campo de lo negociable, de lo disponible por terceras personas, por los poderes públicos o por la propia persona." González Amuchastegui, Jesús, *Autonomía Dignidad y Ciudadanía. Una teoría de los derechos humanos*, Tirant o Blanch, Valencia, 2004, p. 239, citado por Morales Sánchez, Julieta, *Derechos y dignidad humana en México: perspectiva a partir de la reforma constitucional 2011*, en Sepúlveda I., Ricardo, Rochín del Rincón, Sergio Jaime y Bustamante Luna, José Carlos, *Reformas constitucionales en derechos humanos: perspectivas y retos*, México, Centro Jurídico para los Derechos Humanos, IBIJUS, 2014, p. 174.

4. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Hacer una lista, o lo que es lo mismo, enumerar los principios del derecho del trabajo, al igual que la tarea de establecer una definición de los mismos, es una labor bastante complicada, tal y como lo señalan los propios tratadistas, y a ello contribuye un factor muy importante, me refiero a la situación de que el derecho del trabajo es relativamente nuevo y en constante evolución. Incluso, autores como Pérez Botija, al abordar el tema, expresó en su momento que era necesario desarrollar una teoría sobre los principios a la que denominó "princiología". No obstante lo dicho, algunos estudiosos han propuesto una serie de principios laborales a través de los cuales se pretende no sólo dotar de elementos y características particulares a una rama del derecho, sino también que le permitan sentar y consolidar su base filosófica.

En consonancia con lo anterior, Américo Plá expresa la importancia de hacer una valoración previa y de diferenciación entre lo que son los principios jurídicos y principios políticos. Así pues,

los principios jurídicos son criterios formales aplicables, en general, en cualquier circunstancia de lugar y tiempo. No aluden a ningún beneficio en concreto por lo que tienen una significación muy general y amplia, extensiva a toda la disciplina... Los principios políticos son postulados con un contenido material que representa la meta que debe alcanzar el derecho positivo en un país y en un momento determinado. Se refieren a determinados beneficios, indicando los niveles

que deben alcanzarse, los cuales se presentan como polos conceptuales hacia donde debe dirigirse el esfuerzo normativo.²⁵

La labor de distinción antes señalada adquiere relevancia en la medida en que el tema lo relacionamos con el de las fuentes del derecho, es decir, que la formación de los principios jurídicos requiere de procesos más o menos duraderos para que se conforme la ley, pero es indiscutible que las necesidades sociales van imprimiendo su sello a las normas jurídicas, a los principios políticos y, por consiguiente, en la construcción de los principios jurídicos.

El artículo 17 de la LFT constituye la base jurídica de los principios generales del derecho del trabajo al señalar:

A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a los que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que deriven del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.²⁶

Cabe acotar que el legislador de 1970 suprime del artículo 17 referencia alguna al derecho civil como supletorio de la ley laboral, dicen algunos, en el afán de reafirmar la autonomía del derecho del trabajo y en la construcción de sus propios principios.

²⁵ Plá Rodríguez, Américo, *Los principios generales, la doctrina y el derecho judicial como fuentes del derecho del trabajo*, op. cit., p. 176, nota 21.

²⁶ Climent Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo, comentarios y jurisprudencia*, 23a. ed., México, Esfinge, 2002, p. 76.

Si bien esta reforma del legislador puede entenderse en razón de la propia naturaleza del derecho del trabajo y en aras del fortalecimiento de las bases y fundamentos de éste, no hay que olvidar que esta circunstancia rompe con la propuesta teórica sobre la coherencia y armonía de los principios que deben coexistir en los sistemas jurídicos. Recordemos lo anteriormente planteado por Alonso García, al expresar:

La aplicación de los principios generales del Derecho al ordenamiento jurídico laboral no confiere a los mismos una matización especial que pueda entenderse en el sentido de suponer una categoría distinta, incluso una diferente figura jurídica. Su especialidad se limita, en tal sentido a la que derive de la propia naturaleza del Derecho Laboral, es decir, de la aplicación de dichos principios a las exigencias que plantea, en determinados órdenes, el Derecho del Trabajo.

A lo que, agrega: "Son fuente de la rama jurídico-laboral, lo mismo que son fuente del Derecho en general..."²⁷

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 17 de la Ley, además de los principios generales del derecho, en materia de trabajo se deberán tener presentes los principios generales de justicia social derivados del artículo 123 constitucional y, en ese sentido, los tratadistas han trabajado en la formulación de los principios propios de la materia. Ahora bien, todos los estudiosos del derecho del trabajo coinciden, más o menos, en la elaboración y el estudio de los principios generales del derecho del trabajo, lo que no significa que compartan los mismos principios.

²⁷ Alonso García, Manuel, *Curso de derecho del trabajo*, op. cit., p. 175, nota 15.

El trabajo doctrinario sobre el tema ha sido muy importante; en el se distingue a Manuel Alonso, quien establece como principios:

- 1) *Pro operario*.²⁸
- 2) Norma más favorable.
- 3) Condición más beneficiosa.
- 4) Irrenunciabilidad de los derechos y,
- 5) Continuidad de la relación.

El ilustre juslaboralista argentino Tissembaum²⁹ elabora un conjunto de principios, los cuales abordamos brevemente por considerarlos de relevancia para el tema, y, son los siguientes:

- 1.- La norma más favorable hacia el trabajador, principio que considera como el de mayor significado de la materia, el cual a su vez contempla para su realización:
 - a) La aplicación de la norma más favorable al trabajador cuando existen varias de fuentes distintas;

²⁸ Sobre este principio, el autor refiere que, "constituye ... una manifestación general de protección reconocida, implícita o explícitamente, a favor del trabajador como una de las partes —la que se encuentra más débil— de la relación de trabajo. Responde al sentido tutelar con que se ha caracterizado inicialmente el Derecho del Trabajo". Asimismo, indica, que es "el legislador al que le corresponde ordenar las posibles relaciones nacidas de la prestación del trabajo libre por cuenta ajena, de manera que en las mismas se dé la justicia. Y, por consiguiente, es a él al que le toca fijar la regulación de aquellas otorgando una mayor protección a una de las partes de la relación cuando estime que el tratamiento igual de ambas engendraría, de hecho, situaciones verdaderamente injustas ... la misión de lograr un equilibrio existente por vía foral, y hacer que el mismo se manifieste también en la realidad económica". *Ibid*, pp. 279 y ss.

²⁹ Tissembaum, Mariano R., *La constitucionalización y codificación del derecho del trabajo — sus fuentes e interpretaciones*, en Deveali, Mario L., *Tratado de derecho del trabajo*, Buenos Aires, La Ley, 1964, t. I, pp. 393 a 403.

- b) El que interpreta las situaciones dudosas de la norma o de los hechos en favor del trabajador, también conocido como *in dubio pro operario*.
- 2.- La equidad. Como principio de interpretación del derecho y como fuente del mismo. "La supremacía de la equidad en la interpretación del texto legal supone que los jueces del trabajo indaguen el espíritu que anima a la norma jurídica, lo que conduce a una aplicación menos rígida pero más humana de la ley".
- 3.- Principio complementario o concurrente: el rendimiento. Éste se da como consecuencia de la aplicación y efectos de la equidad. "Del rendimiento" es un principio complementario que tiende a consolidarse con base en la buena fe de las obligaciones y en el de la eficiencia de la colaboración en la actividad laboral. Refiere, por tanto, a la relación de trabajo por cuanto a las prestaciones de las partes, productividad, esto es, "una racional utilización de los recursos humanos y materiales en el proceso de la producción".
- 4.- La justicia social. La solidaridad social. Igualdad de trato. El principio de justicia social se reconoce como un principio muy importante en la interpretación de las normas de trabajo, sobre todo cuando se encuentra expresado en la norma. El principio interpretativo de solidaridad social se enfoca más a la labor de flexibilizar los rigores excesivos del derecho individual en atención al interés social. El principio interpretativo del bienestar colectivo equivale al del bienestar general (muy propio del derecho constitucional argentino). El principio de igual-

dad de trato lo resume de forma importante al "no distinguir entre iguales" y "no asimilar a los distintos", principios que en su aplicación tienden a evitar las arbitrariedades de naturaleza personal y que promueven un foco de discordia en el clima de las relaciones humanas dentro de la empresa.

Américo Plá, por su parte, propone los siguientes principios generales del derecho del trabajo:

- 1) Principio protector, el cual se compone de tres ideas:
 - a) *In dubio, pro operario*.
 - b) Regla de la aplicación de la norma más favorable.
 - c) Regla de la condición más beneficiosa.
- 2) Principio de la irrenunciabilidad de los derechos.
- 3) Principio de la continuidad de la relación laboral.
- 4) Principio de la primacía de la realidad.
- 5) Principio de la razonabilidad.
- 6) Principio de la buena fe.

En nuestro país, el tema de los principios del derecho del trabajo ha sido analizado de manera especial por el laboralista José Manuel Lastra,³⁰ quien considera como principios los siguientes:

- 1.- Dignidad humana.
- 2.- Justicia social.
- 3.- Libertad, dignidad y salud.

³⁰ Lastra Lastra, José Manuel, "Principios ordenadores de las relaciones de trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, núm. 104, marzo- abril, 2001, pp. 175 y ss.

- 4.- Imperatividad en el derecho del trabajo — irrenunciabilidad de derechos laborales.
- 5.- Principio *In dubio pro operario*.
- 6.- Principios de estabilidad y continuidad en el trabajo.
- 7.- Principios de garantías mínimas para los trabajadores.
- 8.- Equidad y buena fe.
- 9.- Principios de libertad sindical.

Para el ilustre juslaboralista mexicano Néstor de Buen,³¹ la LFT se funda en múltiples principios, algunos de ellos se expresan en el propio artículo 123 de la Constitución, de los cuales los más importantes se encuentran en diversas normas de la Ley, entre ellos se establecen:

- 1.- El equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones, como fin de las normas de trabajo.
- 2.- Justicia social.
- 3.- El trabajo como derecho y deber social.
- 4.- La libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores como fines del derecho laboral.

Veamos a qué se refiere con esos principios:

- 1.- El equilibrio en las relaciones entre trabajadores y patrones como fin de las normas de trabajo.

Equilibrio significa proporcionalidad y medida, pero no actitud imparcial ni arbitraje del Estado ante dos contendientes de fuerzas niveladas... El principio general del derecho del trabajo implícito en el artículo 2o. será el de que la función de las

³¹ De Buen L., Néstor de, *Derecho del trabajo*, op. cit., pp. 71 y ss, nota 9.

normas de trabajo [...] es lograr que disminuya el diferencial que en perjuicio del trabajador, resulta de que no se reconozca la plusvalía que deriva de su trabajo.

2.- Justicia social. El tratadista comenta que son dos los artículos que fundamentalmente la conciben, esto es, el artículo 2o. y el 17 de la Ley, que nos hablan de las fuentes del derecho del trabajo. Asimismo, refiere que existe una variedad de conceptos sobre la justicia social que van desde las que engloban ideologías, como las que la presentan como fundamento del Estado determinado o como tendencia socializante, en una estructura burguesa, como en México. También se puede entender el concepto de justicia social como "parte del supuesto de la desigualdad económica y traza caminos para superarla". Esto es, en el derecho del trabajo

la justicia social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores (...) impone deberes a los particulares frente a otros particulares, sólo por su pertenencia a determinada clase social y lleva, inclusive al Estado, a asumir responsabilidades sociales, para cuya atención (seguro social, vivienda) el Estado recoge las aportaciones de los particulares, patrones y trabajadores y, eventualmente, hacen su propia aportación.

Por tanto, el autor añade, "la propia ley determinará, con sus disposiciones, cuál es la idea de justicia social como así lo señala el artículo 2o. que al mencionar tanto al equilibrio como a la justicia social, se está expresando sólo una forma cuyo contenido lo darán las normas particulares del sistema".

Al respecto, cabría agregar que el artículo 2o. al que se refiere el Dr. De Buen, en el que se contiene el principio de justicia social, se mantiene a pesar de las reformas llevadas a cabo por el legisla-

dor; sin embargo, a dicha disposición se le adicionan otros conceptos, entre ellos el de dignidad, que hacen suponer, además de que puede tratarse de otro principio, que es necesario ahondar en el estudio y análisis acerca del mismo. Por lo pronto, ponemos de manera textual ambos artículos con el fin de ver los cambios efectuados.

Antes de la reforma:

Artículo 2o. Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones.³²

Con la reforma:

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.

³² Climént Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo*, op. cit., p.48, nota 26.

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.

3.- El trabajo como derecho y deber sociales. Respecto de este principio, se hace el señalamiento de que, al igual que el de justicia social, están contenidos en normas programáticas. Este principio previsto en el artículo 3o. pretende "garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente". Más adelante trataremos de manera particular este principio, por ser parte central de la tesis jurisprudencial referida en el título de este trabajo.

4.- La libertad, la igualdad, la dignidad y la salud de los trabajadores como fines del derecho laboral. El autor en comento menciona que el artículo 3o. es prolijo en sugerencias y principios y, en efecto, en este precepto se encuentran varios principios que en el ámbito mexicano los tratadistas reconocen como básicos en el mundo laboral. Esto es, en este artículo se plasman, además del principio que hace referencia sobre "el trabajo como derecho y deber sociales", también se mencionan: "que el

trabajo no es una mercancía", el correspondiente a "la libertad", otro sobre "la igualdad", y otro más general sobre la "salud de los trabajadores", lo que nos lleva a separarlos, porque cada uno refiere contenidos específicos, pero al final se enlazan como un todo, constituyendo parte de la esencia del derecho del trabajo. Es relevante señalar que estos principios que establece el Dr. De Buen son los que se encuentran de manera textual en el artículo 3o. de la Ley anterior a las reformas de noviembre de 2012, que señalaba:

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.³³

Lo expresado es importante porque encontramos diferencias con el artículo en comento, que tiene cambios y no solamente de redacción, sino que también suprime los conceptos relativos a "las libertades", "la vida" y "la salud de los trabajadores". Lo que nos lleva a suponer que éstos se infieren dentro del concepto de dignidad humana como derecho humano fundamental. Las modificaciones señaladas se ven de manera clara en la transcripción del artículo referido que a la letra dice:

³³ Véase el artículo 3o. de la Ley Federal del Trabajo, México, Sista, 2013, p. 14.

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.³⁴

Cabe hacer mención, con relación al artículo citado, que con las reformas se agrega un precepto más; se trata del artículo 3o. bis,³⁵ a través del cual se reconocen y definen dos formas de violencia en el trabajo: uno es el hostigamiento y el otro el acoso sexual, los que son definidos sin ir más allá.

³⁴ *Ibidem*.

³⁵ "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."

Por lo que hace al principio de que "el trabajo no es artículo de comercio", queda claro que confirma la esencia del derecho del trabajo y su carácter tuitivo a los trabajadores; en otras palabras, el derecho del trabajo es "un instrumento jurídico que contempla al hombre como tal e intenta protegerlo en su vida, en su dignidad, en su salud."³⁶ Así pues, la energía de trabajo no es una cosa y, por tanto, no es un artículo de comercio, porque de lo contrario el hombre entraría al mundo de la esclavitud, cuestión que, en "teoría", está superada.

En cuanto al principio relativo a la libertad de trabajo, éste debe entenderse como el derecho que tienen las personas de elegir el trabajo, la profesión, el oficio o la actividad que le sea afín según sus aptitudes y preparación, siempre y cuando no sean contrarias a la ley. Tal libertad se encuentra plasmada en el artículo 5o. constitucional como derecho humano fundamental, así como en los preceptos 3o. y 4o. de la ley laboral.

El principio de igualdad en el trabajo. Este postulado supone la fórmula de que entre los trabajadores no habrá diferencias, porque de lo contrario la práctica de éstas llevaría a la discriminación. En ese entendido, el artículo 3o. dispone: "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". Complementa de manera importante a este concepto el

³⁶ De Buen L., Néstor, *Derecho del trabajo*, op. cit., p. 83, nota 9.

artículo 2o., párrafo segundo, al señalar qué debe entenderse por dignidad humana:

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.

De acuerdo con los preceptos citados, llama la atención que en la parte donde se habla sobre trabajo digno, el legislador haya mantenido el término de "decente", que usualmente es utilizado en los trabajos y ámbito alrededor de la Organización Internacional del Trabajo, y cuya traducción literal de la palabra inglesa *decent*, tiene una connotación diferente en el mundo de habla hispana; en fin, es un tema que en algún otro momento se tratará. Pero también, por otro lado, dichos artículos comparten términos en relación con la discriminación que, cuando se hace la comparación de dichos preceptos, pueden llevarnos a una confusión. Lo que tampoco se entiende es por qué razón se trata de explicar el concepto de discriminación a través de dos vías, es decir, mediante dos artículos. Uno de ellos se encuentra en la expresión del artículo 2o., que refiere: "no habrá discriminación por...", y la otra vía es la prevista en el artículo 3o., que señala: "No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación...".

Otra cuestión difícil de entender, después de que se ha pregonado a los cuatro vientos la importancia de los derechos humanos, es la que se refiere a la idea o concepto legal que se formula sobre la dignidad humana, la cual resulta ser muy pobre al vincularse solamente a la no discriminación. Asimismo, nos queda claro que no es posible definir un término usando para tal efecto el mismo término, cuando se dice: "Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador".

Para concluir las notas sobre este principio, diremos que el legislador extendió "su concepto" de dignidad, bajo la forma de "respeto irrestricto" a los derechos colectivos de los trabajadores, como son los de libertad de asociación, autonomía, de huelga y de contratación colectiva. También suma al mismo el concepto de igualdad de los trabajadores y de las trabajadoras frente al patrón y, nuevamente, se establece la no discriminación de la mujer y la igualdad en el acceso a las mismas oportunidades. Quizá el comentario relevante de esto último, es el hecho de que el legislador habla abiertamente sobre el término "mujer", lo que es muy valioso para visibilizar a los sujetos en el mundo del trabajo, cuyos efectos trascienden no sólo respecto de la equidad de género, sino también al campo de los derechos humanos.

Por lo que hace a la salud, la vida y la obtención de un nivel decoroso para el trabajador y su familia, son principios que muestran la esencia misma del derecho del trabajo, esto es, la finalidad de proteger al trabajador no se entendería sin considerar que dentro de la protección en la relación de trabajo también se incluyen la salud, la vida y el salario. Así, por cuanto a la salud, el propio Constituyente del 17 legisla respecto del derecho al

trabajo y la previsión social; en ese tenor, el Instituto Mexicano del Seguro Social proporciona servicios de salud a los trabajadores. Ahora, en relación con el salario, éste es de los temas más discutidos dado que, en términos generales, no cumple con lo encomendado por la Constitución, al no ser suficiente para satisfacer las necesidades de las familias de los trabajadores.

a) El principio "el trabajo como derecho y deber sociales"

¿Qué se entiende por este principio?

Para comenzar, diremos que este postulado se compone de dos partes: Uno se refiere al trabajo como derecho, y el otro, al trabajo como deber social.

i. El trabajo como derecho

Empecemos con algunas palabras de introducción. El mundo moderno no podría entenderse sin la gran gama de libertades que ahora posee gracias al movimiento social francés de la Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano de 1789. Este gran acontecimiento histórico, social y jurídico tiene grandes repercusiones en la vida de los individuos y de la sociedad, al reconocer los derechos y libertades de los hombres; así, esta Declaración constituye el punto de partida en la construcción de los derechos individuales, así como de los nuevos sistemas jurídicos y su codificación. Los derechos sociales no tardarían mucho en aparecer, porque el derecho es una creación cultural que responde a los tiempos y espacios. El naciente derecho del trabajo en la Constitución mexicana de 1917, integrante principal de la nueva rama jurídica, el derecho social, rompe con la tradicional dicotomía del derecho y se crea con la finalidad de acabar con

los excesos de los detentadores de los medios de producción que, bajo el amparo del ejercicio de sus derechos individuales, sobre todo en el ámbito económico y productivo, explotaban a todos los hombres, mujeres y niños trabajadores (proletarios). Es así como a través del derecho del trabajo, se crean normas que expresamente establecen la protección de la nueva clase social. Para lograr esta finalidad, el Constituyente mexicano, además de elevar a rango constitucional las normas de trabajo, prescribe que el Estado Mexicano es el principal responsable de garantizar la aplicación de dichas normas. Igualmente, crea un sistema normativo de garantías mínimas y un conjunto de principios que son la base y fundamento del nuevo derecho.

Por lo antes señalado, el principio "el trabajo como derecho" en comento, se explica por la propia necesidad del hombre de trabajar para obtener los satisfactores mínimos que le permitan, además de sobrevivir, colmar con dignidad y con decoro la existencia diaria propia y la de su familia.³⁷ Este principio, también evoca el histórico anhelo de "garantizar a todos los hombres que mediante una ocupación razonable puedan adquirir los medios necesarios para vivir con salud y decorosamente".³⁸

Como se advierte, el derecho al trabajo está íntimamente vinculado a la economía respecto de la producción de valores de uso, de mercancías y del consumo, aun cuando por su humanismo "esté muy alejado de pertenecer al mundo de las cosas".³⁹ En ese entendido, la productividad juega un papel

³⁷ Cfr., Lastra Lastra, José Manuel, "Comentario al artículo 123", en Cámara de Diputados, *Derechos del pueblo mexicano. México a través de sus constituciones*, México, Cámara de Diputados, LV Legislatura, 1994, t. XII, pp. 28 y 29.

³⁸ De Buen L. Néstor, *Derecho del trabajo*, op. cit., p. 77, nota 9.

³⁹ Lastra Lastra, José Manuel, *Comentario...*, op. cit., p. 28, nota 37.

crucial, realidad más que simple es un concepto que domina al mundo capitalista de nuestros días. Ahora bien, la necesidad de trabajar se ha reconocido como un derecho fundamental,⁴⁰ su realización en la práctica no es tan sencilla. Veamos, si bien es cierto que por un lado se reconoce que el hombre puede optar, de acuerdo con su vocación, aptitudes y habilidades, en la elección voluntaria de una actividad ocupacional que le permita, mediante ésta, obtener ingresos que solucionen las necesidades tanto del trabajador como de su familia; también es cierto que a pesar de contar con esta libertad, no es garantía de que el trabajador adquiera un trabajo.

Pongamos en contexto, primero, que en una sociedad capitalista el sistema productivo permite que existan empresas las cuales brindarán plazas de trabajo; sin embargo, el número de puestos de trabajo estará supeditado a varios factores, como son: el tamaño de la empresa, la capacidad de solvencia, de los mercados, de sus alcances competitivos y, desde luego, de su permanencia en el mercado, entre otros. Asimismo, la empresa, para su constitución y funcionamiento, también requiere de políticas fiscales que alienten la contratación de trabajadores (esto le favorecería al Estado en la recaudación de impuestos). Empero, también se encuentra otra realidad, esto es, muchas personas deciden, después de buscar en vano un empleo, trabajar por su cuenta en la actividad que más les acomoda, o en cierta profesión, una vez que hayan cumplido con los requisitos que marca la ley respectiva. No obstante, en este esquema productivo se encuentran un gran número de personas que conforman el sector de

⁴⁰ El trabajo como derecho y deber social se adiciona al preámbulo del artículo 123 de la Constitución mediante el Decreto de 8 de diciembre de 1978, publicado en el *Diario Oficial de la Federación* de 19 de diciembre de 1978.

desempleados; muchos de ellos nunca han trabajado, otros no buscan trabajo, otros más trabajaron pero fueron despedidos o se quedaron sin empleo porque fueron liquidados por recorte de personal; otros más, porque la empresa desapareció, se fusionó o fue adquirida; en fin, simplemente estas personas no tienen trabajo. Y por si fuera poco, va en aumento el grupo de personas conocidas como adultos mayores que, a pesar de contar con una jubilación, como muchos otros, solamente cuentan para sobrevivir con lo que les proporciona el insuficiente seguro de mayores de 65 años.

Por otro lado, para la persona no es suficiente con adquirir un trabajo, sino necesita conservarlo, lo que conlleva a hablar de la estabilidad, otro principio muy importante en el mundo laboral; ésta puede ser absoluta, cuando el trabajador solamente puede ser privado de su trabajo si existe alguna causa que lo justifique, y es relativa cuando la propia Ley, en algunos casos, prevé la no reinstalación y faculta al patrón que despide a un trabajador a optar por el pago de una indemnización.

Ahora bien, el derecho al trabajo no sólo puede cubrirse ordinariamente por el sector privado, sino también por parte del Estado, es decir, depende de las circunstancias económicas que vive cada país, y puede ser que por razones de un alto desempleo y, a manera de mitigar el problema, el Estado se convierta en empleador.

En el camino a la materialización del principio del "trabajo como un derecho", la participación del Estado en cumplimiento con la norma laboral es relevante, porque precisamente en el preámbulo del artículo 123 constitucional, se establece que "se promoverá la creación de empleos", lo que supone que el

Estado deberá establecer políticas públicas para cumplir con este mandato,⁴¹ así como establecer las condiciones óptimas para la "organización social para el empleo". Pero, como quiera que sea, pensar que se le puede exigir al Estado la obtención de un trabajo es, al menos en los términos del preámbulo, más que difícil. Cabe aclarar que, en el concierto internacional, algunas naciones como Suecia, Noruega, Finlandia y Austria, entre otras, han logrado que su población goce de altos estándares de bienestar y muy bajos niveles de desempleo; asimismo, cuentan con un desarrollado sistema de seguridad social que cubre con solvencia enfermedades, pensiones y seguros de desempleo, y todo ello lo logran gracias no solamente a un desarrollo cultural y jurídico, sino a una adecuada administración fiscal. De acuerdo con lo anterior, dar cumplimiento a este principio depende de las circunstancias económicas del país, más que a las jurídicas.

ii. El trabajo como deber social

En lo que respecta a este principio, coincidimos con la expresión de que "el deber de trabajar", según el artículo 3o., tiene más el carácter de una declaración pragmática, y no expresa una obligación jurídica concreta".⁴² No obstante, he de decir que este principio, en el fondo, tiene un gran significado tanto en el ámbito del desarrollo de las personas como en lo social. Me explico; considero que una sociedad alcanza un desarrollo en lo general porque ha logrado colmar una serie de condiciones en lo cultural, educativo, de salud, de empleo, de igualdad, libertad, etcétera y, al mismo tiempo, ha logrado consolidar una administración

⁴¹ Un ejemplo de este tipo de políticas es la relativa al programa del primer empleo.

⁴² El "deber de trabajar" se ha vinculado con el elemento de la subordinación de la relación de trabajo. Véase De Buen L., Néstor, *Derecho del trabajo*, op. cit., p. 83, nota 9.

pública y hacendaria responsable que responde a las exigencias sociales. En ese sentido, se entiende que el gobernado aporta con su trabajo al engrandecimiento de su país; por tanto, el "deber de trabajar" constituye, culturalmente, más que jurídico, un deber moral, porque los ciudadanos que adoptan este proyecto de vida desean que perdure. Así, el "deber de trabajar" no solamente se limita a satisfacer las necesidades propias de cada persona, sino que trasciende de manera solidaria a la sociedad misma.

Ahora bien, el "deber de trabajar", visto desde el plano jurídico, tendrá que ser dotado con una serie de acciones por parte del Estado, sobre todo para que fácticamente sean exigibles, y que tengan que ver con la educación, capacitación, profesionalización, sin obviar el cubrir las necesidades de salud, seguridad social y alimentación, esenciales para el hombre. Recordemos que en el mundo de las relaciones jurídicas, los "deberes" tienen que ir correlativamente acompañados de "derechos".

Si, como anteriormente se ha dicho, no hay forma de que el ciudadano, en los términos de las normas vigentes, esté posibilitado para exigirle al Estado un empleo, lo cierto es que tampoco se puede exigir a las personas que trabajen, pero encerrarnos en un círculo de negativas no nos lleva a lado alguno. Por el contrario, el deber de trabajar debe entenderse como la mejor manera de allegarse de medios que puedan satisfacer las necesidades de quien trabaja y de su familia. Las conocidas frases, ya poco utilizadas, de que "el trabajo enaltece", o que "el trabajo dignifica", no son sólo palabras, por el contrario, como ya expresamos, encierran el carácter humanista que revela la esencia del trabajo y reivindica los derechos del hombre que trabaja.

5. A MANERA DE CONCLUSIÓN

El término sobre los principios generales del derecho del trabajo admite, al igual que los principios generales del derecho, una gran diversidad de conceptos, sobre todo porque éstos se pueden analizar desde múltiples vertientes.

A pesar de la gran diversidad de conceptos acerca de los principios generales del derecho del trabajo, en el campo doctrinario no ha habido consenso para establecer un concepto único que los defina. En situación semejante se encuentra el no haber acuerdo respecto de cuáles y cuántos principios generales del derecho existen.

Por otra parte, en un sistema jurídico formalista, la ley es la que le da la categoría de principio, ya en su aspecto general o de una materia determinada.

Los principios generales del derecho tienen un valor universal a todo el sistema jurídico objetivo, por tanto, también aplican al mundo del trabajo.

En el derecho del trabajo el legislador ha plasmado en la ley los principios que le son propios a su naturaleza.

Los principios generales del trabajo, al igual que los generales, cumplen la importante función de interpretar la ley, ya en el sentido de orientar, nutrir o de aplicarse en defecto de la ley.

Los principios relativos al "trabajo como derecho y deber sociales", involucran un conjunto de prerrogativas y libertades, así como de obligaciones a cargo de los empleadores y del

Estado. El trabajo como derecho y deber social son derechos fundamentales, que para ser exigibles, desafortunadamente hasta ahora, dependen más de la situación económica nacional que de su regulación jurídica. Empero, por lo mismo, la tesis que emite la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que se comenta, es muy pertinente en el análisis de los principios generales del derecho del trabajo, porque permite que nuevamente se estudien, discutan y analicen dichos principios por su relevancia en el mundo práctico para los litigantes, juzgadores, doctrinarios, docentes, estudiantes, trabajadores, empleadores, autoridades del trabajo y, en general, le viene bien a la materia para llevar a cabo un análisis de su eficacia, es decir, nos permite conocer el grado de aplicación del derecho del trabajo, así como las causas que impiden la aplicación de una verdadera justicia social.

6. BIBLIOGRAFÍA

Alonso García, Manuel, *Curso de derecho del trabajo*, 4a. ed., Barcelona, Ariel, 1973.

De Buen L., Néstor, *Derecho del trabajo*, 6a. ed., México, Porrúa, 1986, t. I.

De Buen Lozano, Néstor, "Los principios generales del trabajo en el ámbito procesal", *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, año XIII, nueva Serie, núm. 38, mayo-agosto de 1980.

Climént Beltrán, Juan B., *Ley Federal del Trabajo, comentarios y Jurisprudencia*, México, Esfinge, 2002.

Díaz González, Luis Raúl, *Los principios generales del derecho en materia laboral*, México, Laboral, núm. 57, 1997.

_____, "Los principios generales del derecho", *Revista de la Facultad de Contaduría y Administración UNAM*, México, Nuevo Consultorio Fiscal, núm. 427, junio, 2007.

Dworkin, Ronald, *Los derechos en serio*, 5a. reimp., trad. de Marta Guastavino, Barcelona, Ariel, 2002.

García Martínez, Roberto, "Los principios generales del derecho del trabajo y sus funciones", *Boletín de la Academia de Ciencias Políticas y Sociales*, Venezuela, año XLIII, núms. 107-109, enero-diciembre, 1987.

Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, *Diccionario Jurídico Mexicano*, D-H, 14a. ed., México, Porrúa/Universidad Nacional Autónoma de México, 2000.

Lastra Lastra, José Manuel, "Principios ordenadores de las relaciones de trabajo", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, núm. 104, marzo-abril, 2001.

_____, "Comentario al artículo 123", en Cámara de Diputados, *Derechos del pueblo mexicano. México a través de sus constituciones*, México, Cámara de Diputados, LV Legislatura, 1994, t. XII.

Morales Sánchez, Julieta, *Derechos y dignidad humana en México: perspectiva a partir de la reforma constitucional 2011*, en Sepúlveda I., Ricardo, Rochín del Rincón, Sergio Jaime y

Bustamante Luna José Carlos, *Reformas constitucionales en derechos humanos: perspectivas y retos*, México, Centro Jurídico para los Derechos Humanos, IBIJUS, 2014.

Pattaro, Enrico, "El origen de la noción principios generales del derecho: lineamiento histórico filosófico", trad. de Tamayo Salmorán, Rolando, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, nueva serie, año XX, núm. 59, mayo-agosto, 1987.

Plá Rodríguez, Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, 2a. ed. actualizada, Buenos Aires, Depalma, 1978.

_____, *Los principios del derecho del trabajo*, Montevideo, M.B.A., 1975.

_____, "Los principios generales, la doctrina y el derecho judicial como fuentes del derecho del trabajo", *Rivista di Diritto Dell'integrazione e Unificazione del Diritto in Europa e in America Latina*, Roma, ROMA E AMERICA. DIRITTO ROMANO COMUNE, 2/1996.

Tissembaum, Mariano R., "La constitucionalización y codificación del derecho del trabajo – sus fuentes e interpretaciones", en Deveali, Mario L., *Tratado de derecho del trabajo*, Buenos Aires, La Ley, 1964, t. I.

OTROS DOCUMENTOS

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/15.htm?s=>.

Diario Oficial de la Federación del 19 de diciembre de 1978.

Diario Oficial de la Federación del 9 de agosto de 2012.

Ley Federal del Trabajo, México, Sista, 2013.

Esta obra se terminó de imprimir y encuadernar en diciembre de 2016 en los talleres de Guimark Total Quality, S.A. de C.V., calle Carolina núm. 98 int. 101, Colonia Ciudad de los Deportes, Delegación Benito Juárez, C.P. 03710, Ciudad de México, México. Se utilizaron tipos Futura Lt Bt y Futura Md Bt en 7, 10, 11 y 13 puntos. La edición consta de 4,000 ejemplares impresos en papel bond de 75 grs.