

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 acudir 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 inconvenicional, 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 abrieron 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 DEPÓSITO. 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 1.º 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 adiconar 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 patrones 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 CONTENGA 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."

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 desempeñe, 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: "RECuento PARA DETERMINAR LA TITULARIDAD DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 931 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE DEBEN ORDENAR Y GARANTIZAR QUE EN SU DESAHOGO LOS TRABAJADORES EMITAN VOTO PERSONAL, LIBRE, DIRECTO Y SECRETO.", 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.