

CUADERNOS DE JURISPRUDENCIA
Núm. 21

Derecho del trabajo

Subcontratación y trabajo por tiempo determinado

Sistematización de criterios hasta julio de 2023

Derechos Humanos



Suprema Corte
de Justicia de la Nación



Centro de Estudios
Constitucionales
SCJN

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

PO
Q600.113
H852h
V.21

Derecho del trabajo : subcontratación y trabajo por tiempo determinado / Diana Beatriz González Carvallo [y otros tres] ; esta obra estuvo a cargo del Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. -- Primera edición. -- Ciudad de México, México : Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2024.

1 recurso en línea (xix, 269 páginas : ilustraciones, tablas ; 28 cm.) -- (Cuadernos de jurisprudencia. Derechos humanos ; 21)

"Sistematización de criterios hasta julio de 2023"

Material disponible solamente en PDF.

ISBN 978-607-552-140-4 (Obra Completa)

ISBN 978-607-552-435-1

1. México. Suprema Corte de Justicia de la Nación – Criterio jurisprudencial – Análisis 2. Subcontrato – Condiciones generales de trabajo – Aspectos jurídicos – México 3. Relación de trabajo por tiempo determinado 4. Obligaciones fiscales 5. Trabajadores por honorarios 6. Seguridad social 7. Terminación de la relación de trabajo 8. Derecho a la no discriminación I. González Carvallo, Diana Beatriz, autora II. México. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Centro de Estudios Constitucionales III. ser. LC KGF894.S83

Primera edición: agosto de 2024

D.R. © Suprema Corte de Justicia de la Nación
Avenida José María Pino Suárez núm. 2
Colonia Centro, Alcaldía Cuauhtémoc
C.P. 06060, Ciudad de México, México.

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

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

Esta obra estuvo a cargo del Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

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

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Ministra Norma Lucía Piña Hernández
Presidenta

Primera Sala

Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo
Presidente

Ministro Juan Luis González Alcántara Carrancá
Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena
Ministra Loretta Ortiz Ahlf
Ministra Ana Margarita Ríos Farjat

Segunda Sala

Ministro Alberto Pérez Dayán
Presidente

Ministro Luis María Aguilar Morales
Ministra Lenia Batres Guadarrama
Ministra Yasmín Esquivel Mossa
Ministro Javier Laynez Potisek

Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Mtra. Alejandra Martínez Verástegui
Directora General

CUADERNOS DE JURISPRUDENCIA
Núm. 21

Derecho del trabajo

Subcontratación y trabajo por tiempo determinado

Sistematización de criterios hasta julio de 2023

Diana Beatriz González Carvallo

Daniela Mayumy Vara Espíndola

Luis Francisco Cortés Cervantes

Jany Vanesa Ambriz Rojas



Suprema Corte
de Justicia de la Nación



Centro de Estudios
Constitucionales
SCJN

El constitucionalismo mexicano no podría comprenderse sin la labor de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que por medio de sus decisiones ha garantizado la vigencia de las normas y los principios contenidos en nuestra Constitución. En particular, las disposiciones sobre derechos humanos han sido dotadas de contenido normativo en los precedentes del Máximo Tribunal, el cual ha interpretado los mandatos constitucionales a la luz de los más altos estándares internacionales en la materia y ha desarrollado figuras jurídicas innovadoras que contribuyen a hacer realidad los mandatos de protección, respeto, promoción y garantía de los derechos para todas las personas.

La posición de la Suprema Corte como garante de los derechos humanos y actor relevante en el desarrollo de la doctrina jurídica mexicana comenzó a manifestarse de manera particular en los albores de la reforma constitucional de 2011 y se consolidó con la entrada en vigor del sistema de jurisprudencia por precedentes, en marzo de 2021. Con el nuevo paradigma, marcado con el inicio de la Undécima Época del Semanario Judicial de la Federación, se elimina el requisito de la reiteración de criterios para la creación de jurisprudencia en la Suprema Corte con el fin de que sus decisiones tengan efectos inmediatos. En la actualidad, las autoridades judiciales están vinculadas por las razones que sustenten los fallos del Máximo Tribunal cuando sean aprobadas por una mayoría de ocho votos en Pleno y cuatro votos en Salas.

Ahora bien, para que los precedentes de la Suprema Corte sean efectivamente aplicados y tengan un mayor impacto en el sistema de justicia se requiere, en principio, que sean conocidos por las autoridades judiciales, la comunidad jurídica y, sobre todo, por las personas justiciables. En este sentido, la comunicación de los precedentes es un presupuesto para su aplicación y ha sido una preocupación permanente de la Suprema Corte. La creación de la versión digital del Semanario Judicial de la Federación, el desarrollo de buscadores especializados y la capacitación para su uso y consulta son ejemplos de los esfuerzos institucionales que se han realizado para acercar las decisiones de la Suprema Corte a una audiencia cada vez más amplia. Sin embargo, estas acciones deben estar acompañadas por otras estrategias de divulgación enfocadas en construir una cultura del precedente en nuestro país, así como por el desarrollo de herramientas para el análisis de las sentencias constitucionales.

El primer obstáculo para la difusión de los precedentes de la Suprema Corte es que las personas cuenten con las herramientas analíticas para reconocer los hechos y determinar cuáles son los argumentos de la sentencia que resultan vinculantes (*ratio decidendi*), discerniendo de otras partes del fallo que pueden ser interesantes, pero no constituyen el criterio con el que se resolvió la controversia. Aunque las tesis han sido una herramienta importante para la clasificación e identificación de los criterios jurisprudenciales, se han detectado problemas en su conformación al punto de que, en algunos casos, existe una desconexión entre la *ratio decidendi* de la sentencia y lo sostenido en la tesis.

Otra de las dificultades que enfrentan las personas al acercarse a los precedentes en materia de derechos humanos es el amplio y creciente número de sentencias. El número de asuntos que resuelve anualmente la Suprema Corte mexicana es muy alto en comparación con otros tribunales constitucionales. Además, si sumamos las decisiones de las instancias autorizadas para emitir precedentes obligatorios y orientadores, como son los Tribunales Colegiados de Circuito y los Plenos Regionales, resulta realmente complicado para cualquier persona mantenerse al tanto de los criterios sobre derechos humanos y su desarrollo jurisprudencial.

El acceso a los criterios de la Suprema Corte es aún más intrincado para las personas que no son especialistas en derecho, ya que el sistema de precedentes en nuestro país es muy complejo y formalista. En efecto, las reglas y los mecanismos para su creación y modificación son tan diversos que pueden resultar incomprensibles para quienes acuden ante las instancias judiciales o simplemente están interesados en conocer los alcances de sus derechos. A esto se suma el uso de un lenguaje sumamente técnico en las resoluciones judiciales que dificulta su comprensión y la identificación de las razones que soportan la decisión.

Con el propósito de generar un medio de divulgación de los criterios de la Suprema Corte que sea efectivo, sencillo y accesible para todas las personas, desde 2020 la Suprema Corte, por medio del Centro de Estudios Constitucionales, ha impulsado la publicación de los Cuadernos de Jurisprudencia. En éstos se utiliza la línea jurisprudencial como herramienta metodológica para sistematizar los precedentes de la Corte. La ventaja de esta metodología es que en lugar de limitarnos a un análisis aislado y desestructurado de las sentencias, nos permite realizar un estudio sistemático de las resoluciones judiciales relevantes, con el propósito de determinar la subregla jurisprudencial que subyace en cada una de las líneas desarrolladas por este Alto Tribunal.¹ En cuanto a su estructura, los cuadernos comienzan con la "Nota metodológica", en la que se exponen las pautas para la búsqueda, selección y análisis de las sentencias que integran la línea jurisprudencial. La presentación de las sentencias incluye una síntesis de los hechos relevantes del caso, seguido por preguntas que reflejan el problema jurídico planteado, el criterio jurídico establecido por el Pleno o las Salas de la Suprema Corte y los argumentos que lo justifican. También se identifican las resoluciones asociadas con la sentencia que se estudia y las tesis aisladas o de jurisprudencia que emanaron de ella.

¹ López Medina, Diego, *El derecho de los jueces*, 2a. ed., Editorial Legis-Universidad de los Andes, Bogotá, 2021, págs. 139-147.

Desde la Suprema Corte esperamos que estos cuadernos contribuyan al conocimiento amplio de los precedentes de este tribunal, especialmente de los criterios relevantes para el desarrollo de los derechos humanos. De esta forma, queremos propiciar que la labor del Máximo Tribunal se acerque a todas las personas y les proporcione herramientas que les permitan hacer efectivos sus derechos.

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Contenido

Consideraciones generales	1
Nota metodológica	5
1. Subcontratación	7
1.1 Simulación en el cumplimiento de las obligaciones laborales	9
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 1106/2012, 16 de mayo de 2012	9
1.2 Subcontratación e incumplimiento de las obligaciones patronales	11
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 244/2015, 24 de junio de 2015	11
1.3 Subcontratación y cuestiones fiscales	14
1.3.1 La imposición de requisitos previos a la deducción fiscal no vulnera la libertad de trabajo de las empresas dedicadas a la subcontratación	14
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 825/2017, 29 de noviembre de 2017	14
1.3.2 Requisito de verificación fiscal en los trámites de deducción de impuestos	16
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 1272/2017, 14 de marzo de 2018	16

1.3.3 Requisitos de las deducciones en la subcontratación laboral	17
SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 361/2019, 14 de agosto de 2019	17
1.3.4 Retención del IVA y subcontratación laboral	21
SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 141/2021, 29 de septiembre de 2021	21
SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 394/2021, 23 de febrero de 2022	26
1.4 La reforma en materia de subcontratación y los principios de irretroactividad y libertad de comercio	31
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 687/2022, 14 de junio de 2023	31
2. Trabajadores por honorarios e interinos	41
2.1 Reconocimiento de antigüedad a trabajadores por honorarios	43
SCJN, Pleno, Amparo en Revisión 219/2008, 19 de junio de 2008	43
2.2 Acceso a la justicia de los trabajadores por honorarios	46
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 3068/2017, 18 de octubre de 2017	46
2.3 Remoción sin causa justificada de los trabajadores interinos	49
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 177/2005-SS, 30 de noviembre de 2005	49
2.4 Compatibilidad entre las acciones de reinstalación y de prórroga para los trabajadores por tiempo determinado	52
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 192/2015, 3 de febrero de 2016	52
2.5 Estabilidad en el empleo de los trabajadores con nombramiento temporal	55
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 1531/2016, 31 de agosto de 2016	55

3. Trabajadores transitorios y trabajadores eventuales del campo	59
3.1 Requisitos discriminatorios para acceder a una plaza definitiva	61
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 5407/2014, 3 de junio de 2015	61
3.2 Trabajadores eventuales del campo	63
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 268/2005, 27 de mayo de 2005	63
SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 1579/2006, 8 de noviembre de 2006	67
4. Antigüedad	71
4.1 Antigüedad de los trabajadores temporales para acceder a puestos de base	73
4.1.1 Trabajadores de la CFE	73
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 155/2002-SS, 13 de junio de 2003	73
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 63/2003-SS, 29 de octubre de 2003	79
4.1.2 Trabajadores temporales y pensiones de viudez	84
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 121/2008-SS, 26 de noviembre de 2008	84
4.2 Cómputo de la antigüedad de los trabajadores y derecho a la estabilidad en el empleo	88
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 557/2012, 18 de abril de 2012	88
4.3 Validez temporal de la relación de trabajo	92
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 275/2012, 5 de septiembre de 2012	92
4.4 Derechos de preferencia para ocupar puestos vacantes	95
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 183/2005-SS, 30 de noviembre de 2005	95

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 561/2012, 20 de marzo de 2013	98
4.5 Reconocimiento de antigüedad del trabajador temporal	102
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 371/2018, 23 de enero de 2019	102
4.6 Funcionarios con vínculo de parentesco o afinidad entre sí	105
SCJN, Pleno, Acción de Inconstitucionalidad 17/2005, 12 de noviembre de 2007	105
5. Derecho a la estabilidad en el empleo y a la inamovilidad de los trabajadores temporales	109
5.1 Derecho a la estabilidad en el empleo y servidores públicos	111
5.1.1 Trabajadores por tiempo fijo o determinado	111
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 871/2016, 6 de julio de 2016	111
5.1.2 Trabajadores del gobierno de la Ciudad de México	114
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 8119/2018, 10 de abril de 2019	114
5.1.3 Trabajadores del ayuntamiento de San Luis Potosí	118
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 313/2018, 30 de mayo de 2018	118
5.1.4 Servidores públicos sin nombramiento	120
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 3128/2020, 10 de marzo de 2021	120
5.1.5 Trabajadoras con licencia de maternidad	124
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 476/2018, 16 de mayo de 2018	124
5.2 Derecho a la inamovilidad en el empleo	128
5.2.1 Trabajadores con plaza temporal	128
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 133/2006-SS, 30 de agosto de 2006	128

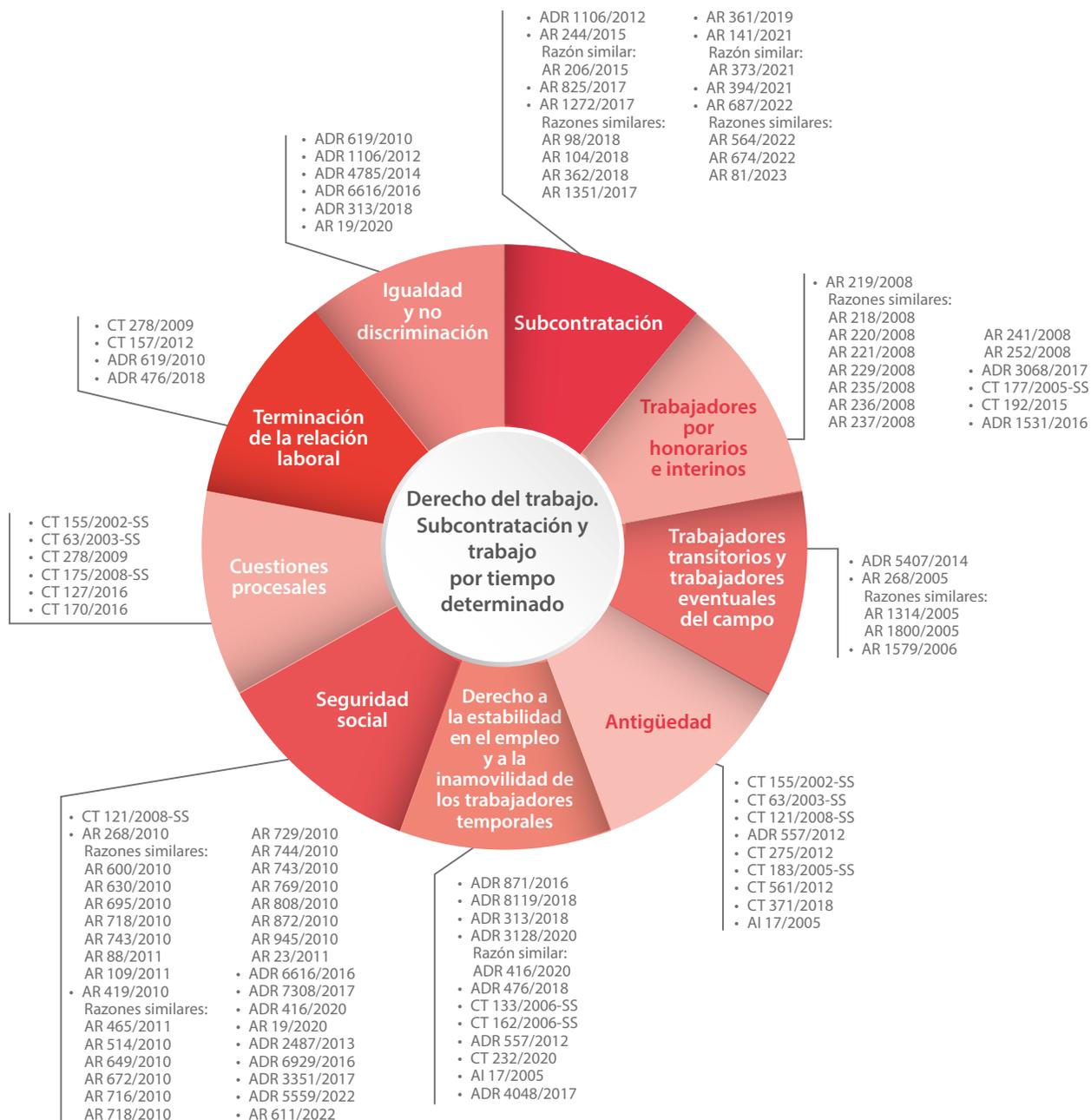
5.2.2 Trabajadores eventuales de la procuraduría de Jalisco	132
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 162/2006-SS, 22 de noviembre de 2006	132
5.2.3 Trabajadores del gobierno del estado de Sonora	134
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 557/2012, 18 de abril de 2012	134
5.3 Obligación del Estado como empleador equiparado de justificar la temporalidad de los nombramientos de servidores públicos	138
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 232/2020, 10 de marzo de 2021	138
5.4 Remoción de empleados con vínculo de parentesco o afinidad con funcionario de un ayuntamiento	141
SCJN, Pleno, Acción de Inconstitucionalidad 17/2005, 12 de noviembre de 2007	141
5.5 Requisitos para obtener la basificación	144
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 4048/2017, 24 de enero de 2018	144
6. Seguridad social	147
6.1 Trabajadores temporales y pensiones de viudez	149
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 121/2008-SS, 26 de noviembre de 2008	149
6.2 Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social	153
SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 268/2010, 19 de mayo de 2010	153
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 419/2010, 9 de junio de 2010	156
6.3 Exclusión de los trabajadores temporales del pago de aportaciones al Instituto de Pensiones	159
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 6616/2016, 5 de julio de 2017	159

6.4 Trabajadores temporales y derecho a la seguridad social	161
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 7308/2017, 15 de agosto de 2018	161
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 416/2020, 25 de noviembre de 2020	164
6.5 Trabajadores eventuales y derecho a la seguridad social	167
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 19/2020, 5 de agosto de 2020	167
6.6 Trabajadores de Pemex	170
6.6.1 Trabajadores eventuales no tienen derecho a jubilación por riesgos	170
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2487/2013, 29 de enero de 2014	170
6.6.2 Trabajadores transitorios de confianza y derecho a la pensión de jubilación por riesgos	173
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 6929/2016, 17 de mayo de 2017	173
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 3351/2017, 15 de noviembre de 2017	176
6.6.3 Inscripción de trabajadores de confianza activos de planta o transitorios y derecho a la seguridad social	179
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 5559/2022, 26 de abril de 2023	179
6.7 Registros patronales	182
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 611/2022, 14 de junio de 2023	182
7. Cuestiones procesales	187
7.1 División de la carga de la prueba en casos de antigüedad de los trabajadores temporales	189
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 155/2002-SS, 13 de junio de 2003	189

7.2 Acción de nulidad. Requisito para el reconocimiento de la antigüedad	195
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 63/2003-SS, 29 de octubre de 2003	195
7.3 Aplicación de la Ley Federal del Trabajo cuando no hay regulación de los contratos por tiempo y por obra determinada	200
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 278/2009, 28 de octubre de 2009	200
7.4 Carga de la prueba y nombramientos de base	205
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 175/2008-SS, 14 de enero de 2009	205
7.5 Acción de nulidad de los contratos por tiempo determinado	207
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 127/2016, 13 de julio de 2017	207
7.6 Carga de la prueba para acreditar la subsistencia de la relación de trabajo	210
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 170/2016, 5 de octubre de 2016	210
8. Terminación de la relación laboral	215
8.1 Despido de trabajadores con contrato por tiempo determinado y aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo	217
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 278/2009, 28 de octubre de 2009	217
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 157/2012, 4 de julio de 2012	222
8.2 No discriminación y terminación de la relación laboral	225
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 619/2010, 7 de julio de 2010	225
8.3 Terminación de la relación de trabajo por parte del Estado	228
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 476/2018, 16 de mayo de 2018	228

9. Igualdad y no discriminación	233
9.1 No discriminación y terminación de la relación laboral	235
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 619/2010, 7 de julio de 2010	235
9.2 Simulación en la subcontratación	238
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 1106/2012, 16 de mayo de 2012	238
9.3 Trabajadores extranjeros y término de estancia para actividades laborales	240
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 4785/2014, 19 de agosto de 2015	240
9.4 Exclusión de los trabajadores temporales del pago de aportaciones a pensiones	245
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 6616/2016, 5 de julio de 2017	245
9.5 Trabajadores eventuales y legislación laboral	248
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 313/2018, 30 de mayo de 2018	248
9.6 Trabajadores eventuales y derecho a la seguridad social	250
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 19/2020, 5 de agosto de 2020	250
Consideraciones finales	255
Anexos	257
Anexo 1. Glosario de sentencias	257
Anexo 2. Tesis aisladas y de jurisprudencia (en orden de publicación)	263

Derecho del trabajo. Subcontratación y trabajo por tiempo determinado



Consideraciones generales

Uno de los cambios más importantes que introdujo la reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, derivada de la reforma constitucional de 2018, fue la prohibición de subcontratar personal, salvo algunas excepciones. La subcontratación ha sido una de las figuras señaladas como síntoma de la creciente precarización de la situación de las personas trabajadoras. La posibilidad de que instituciones, públicas o privadas, contraten a empresas que pongan a su disposición personal que realice las actividades necesarias para su funcionamiento, pero sin la carga laboral ni prestacional de contar con esos servicios fue prohibida por la nueva ley.

Dado este contexto, inicialmente consideramos que era importante hacer un cuaderno de jurisprudencia sobre las decisiones de la Suprema Corte en materia de subcontratación laboral. Al indagar en los buscadores de la Corte cuántas decisiones había sobre esta cuestión encontramos varias respuestas interesantes. La primera es que hay pocas decisiones sobre esa figura. Aunque la precarización de los trabajadores derivada de la subcontratación creciente de empleados era una de las principales críticas en el mundo del trabajo, eso no se reflejó en los litigios laborales que decidió la Corte.

La segunda es que, en esos pocos litigios, en la mayoría de los casos, los actores fueron las empresas que o bien prestan o bien reciben servicios de subcontratación de personal. En esos asuntos, las empresas atacan las leyes que restringen su objeto social, les imponen obligaciones en materia de seguridad social y sujetan las exenciones tributarias al cumplimiento de esas obligaciones.

La tercera es, al mismo tiempo, un hallazgo y una tarea pendiente. El hallazgo es que son pocos los asuntos decididos por la Suprema Corte en los que los demandantes son trabajadores subcontratados. La tarea que está pendiente es definir si lo que pasa es que esos asuntos no son objeto de proceso judicial o si sí los son, pero se quedan en los niveles local y federal, de jueces de Distrito y Tribunales. O si la explicación de esta situación es diferente a la que nosotros formulamos.

La cuarta es que hay una cantidad muy importante de sentencias que deciden contradicciones de tesis. Esto permite formular la hipótesis, que habría que probar, de que las diversas instancias de la justicia laboral

federal suelen interpretar la normatividad y formular reglas contrapuestas para decidir casos iguales en lo relevante.

Esa misma indagación en los buscadores de la Corte nos permitió advertir que el tema de la subcontratación se englobaba, entre otros, en el de la temporalidad de los contratos laborales. Esto es, los asuntos se plantean respecto del término de la vinculación, fijo o indeterminado. Este tipo de relación tiene diferentes características y denominaciones, según la ley de que se trate, entre éstas, trabajadores temporales, por obra o tiempo determinado, transitorios, eventuales, interinos. Buena parte de estos trabajadores a término fijo cuya demanda llegó hasta la Suprema Corte tienen como empleador al Estado, en los órdenes local y federal, y a los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Otro de los temas que, antes de hacer la búsqueda, creíamos que había sido objeto de más decisiones de la Corte es el de vinculación por honorarios. Esto porque, al menos en la doctrina laboral, el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades contractuales podría afectar de manera importante la calificación de civil de estos vínculos por honorarios. Sin embargo, esta figura ha sido objeto de muy pocas sentencias —ninguna desde 2018— del Tribunal Constitucional de cierre.

Dividimos los asuntos en nueve escenarios constitucionales de litigio. Varios casos están reseñados en más de un escenario porque el litigio planteó más de un problema constitucionalmente relevante para el Cuaderno. En el primero, reunimos los asuntos sobre subcontratación laboral. Es interesante que, como dijimos antes, sólo hay una sentencia —ADR 1106/2012— en la que el demandante es un trabajador subcontratado. En las otras decisiones, los demandantes son empleadores que ofrecen o reciben servicios de subcontratación o análogos y que atacan la reforma laboral por cuestiones de obligaciones de seguridad social y tributarias. Esas demandas, en términos generales, tachan de inconstitucional la reforma laboral y la acusan de violar los derechos a la libertad de comercio, de trabajo y el principio de irretroactividad de la ley.

En el segundo escenario agrupamos las sentencias que deciden casos de personas vinculadas por honorarios y trabajadores interinos. Uno de los temas recurrentes en estas resoluciones es el de los derechos laborales de este tipo de personal, por ejemplo, si son titulares del derecho a la inamovilidad en el empleo y la prohibición de despido sin justa causa.

En tercer lugar, ubicamos las decisiones sobre trabajadores del campo eventuales y transitorios. En estos litigios, los demandantes suelen ser empleadores que atacan las obligaciones laborales o de seguridad social que la ley les impone. En la mayoría de los casos los actores alegan que, debido a las características del trabajo en el campo, que es eventual y estacional, es inconstitucional que la ley les exija afiliarse a estos empleados al régimen obligatorio de seguridad social.

En cuarto lugar, tenemos los asuntos en los que se litiga el cómputo y los efectos de la antigüedad en un trabajo. En este escenario encontramos decisiones sobre cómo se debe calcular la antigüedad de empleados eventuales que aspiran a un cargo de base y derechos de preferencia para ocupar esas plazas. En el numeral cinco están los casos sobre estabilidad en el empleo e inamovilidad de trabajadores temporales.

En sexto lugar, se encuentran los asuntos sobre trabajadores temporales, en términos generales, y su acceso a la seguridad social. Aunque éste no es un tema estrictamente laboral, el tipo de vinculación de estos empleados impacta de manera directa su derecho a la seguridad social y, en consecuencia, la cobertura de riesgos sociales. Uno de los temas más recurrentes en estos casos, por ejemplo, en los ADR 6616/2016, ADR 7308/2017 y ADR 416/2020, es el derecho de estos trabajadores a que sus empleadores, públicos o privados, hagan los aportes correspondientes a pensiones. Esto permite conjeturar que este tipo de trabajadores no sólo tienen problemas relativos a la estabilidad laboral, sino también a la manera en la que su vinculación impacta su cobertura en materia de seguridad social.

En el séptimo escenario agrupamos las cuestiones procesales que suelen discutirse en estos casos. Los temas de las decisiones son, entre otros, los requisitos de procedencia de la acción de nulidad de contratos temporales, la aplicación supletoria de la legislación laboral, la concurrencia de las acciones de reinstalación y prórroga del nombramiento y la definición de la carga de la prueba en los procesos laborales.

En el escenario de litigio ocho reunimos los asuntos sobre terminación de la relación laboral. En estos casos, se discute si los trabajadores temporales pueden ser despedidos o sólo se aplica el término de la vigencia del contrato. Finalmente, en el escenario constitucional nueve están los casos en los que, de manera explícita, los demandantes, ya sean trabajadores o empleadores, alegan que se violó su derecho a la igualdad y no discriminación. Dado que éste es un alegato recurrente en este tipo de casos, en este numeral se encuentran varias decisiones que ya se habían reseñado en numerales anteriores.

Esperamos que este cuaderno de jurisprudencia sobre subcontratación y trabajadores por tiempo determinado no sólo facilite el acceso a las decisiones de la Corte sobre el punto, sino que permita evaluar de manera específica los efectos de la reforma laboral de 2018 y 2019 respecto de estos empleados. También esperamos que permita a los diversos sectores interesados en cuestiones laborales como materia de derechos humanos conocer y evaluar las decisiones de la Suprema Corte sobre el punto.

Nota metodológica

El presente trabajo forma parte de la serie Derechos Humanos de la colección Cuadernos de Jurisprudencia del Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Este número está dedicado a la subcontratación y al trabajo por tiempo determinado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional desde junio de 2003 hasta julio de 2023.

Para identificar los casos analizados en este cuaderno se utilizaron los buscadores internos de la Suprema Corte con ciertas palabras clave.¹ En este número se hizo un esfuerzo por incluir todos los asuntos que abordaran el tema en el fondo, sin considerar límites temporales. Cabe destacar que no se hizo distinción alguna entre las sentencias de las que derivan criterios vinculantes —esto es, que cumplen con los requisitos formales establecidos en la ley para tener fuerza obligatoria— y aquellas resoluciones de las que derivan criterios persuasivos.²

Con el propósito de facilitar la lectura, las sentencias se agruparon en ciertos rubros temáticos, los cuales no necesariamente corresponden con los que pueden encontrarse en los apartados contenidos en esas resoluciones o en otros trabajos análogos. Por otro lado, con el fin de identificar reglas aplicables a casos futuros, el análisis de las sentencias tiene la siguiente estructura: 1) se sintetizan los hechos relevantes del caso, 2) se formulan preguntas que hacen referencia a los problemas jurídicos planteados en cada asunto, 3) se sintetizan los criterios que resuelven estos problemas jurídicos, 4) se transcriben o se sintetizan

¹ Términos empleados en la búsqueda: subcontratación, *outsourcing*, intermediación laboral, trabajadores temporales, empleo temporal, trabajos temporales, trabajo temporal, trabajadores por tiempo determinado, trabajadores con nombramiento provisional, trabajadores por obra, trabajador por obra, trabajadores eventuales, trabajadores interinos, trabajadores a prueba, trabajadores por honorarios y trabajadores transitorios.

² Este ejercicio no debe confundirse con los mecanismos legales para constituir jurisprudencia prevista en la Ley de Amparo. Además, para la consulta de tesis de jurisprudencia y tesis aisladas véase el *Semanario Judicial de la Federación*.

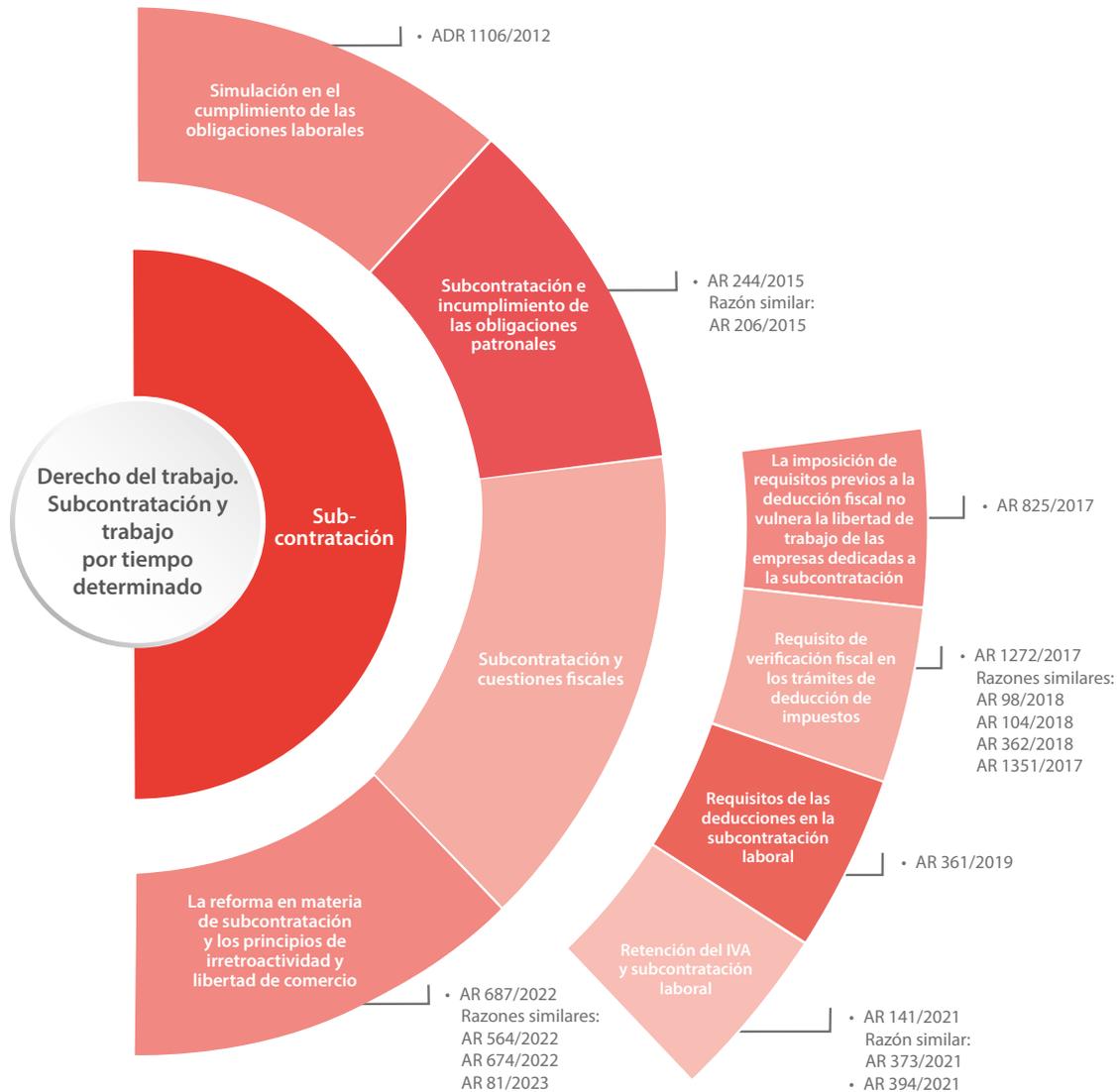
los principales párrafos que ilustran la opinión de la Suprema Corte³ y 5) se plasma la decisión con la que la Corte resolvió el asunto.

Adicionalmente, es importante señalar que en el documento se identifican los asuntos que contienen razonamientos similares, lo que permite distinguir entre las sentencias que crean o desarrollan criterios de aquellas que aplican los precedentes emitidos en casos previos. Finalmente, se incluyen como anexos un glosario de las sentencias analizadas, así como las tesis aisladas y de jurisprudencia derivadas de todas las sentencias, ordenadas por tema y por fecha de publicación. En la versión electrónica, las sentencias tienen un hipervínculo que dirige a la versión pública que se encuentra disponible en la página de la Suprema Corte. Este documento se actualizará periódicamente en la página web del Centro de Estudios Constitucionales.

Los Cuadernos de Jurisprudencia son el resultado de un ejercicio de sistematización de las sentencias de la Suprema Corte que tiene el objetivo de difundir de manera clara, sencilla y exhaustiva los criterios contenidos en esas resoluciones. Las únicas fuentes oficiales de los criterios que emite la Suprema Corte de Justicia de la Nación son el *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, así como los engroses públicos de las sentencias.

³ Las referencias de página y párrafo de las citas textuales de las sentencias fueron elaboradas a partir de las versiones públicas disponibles en la página de la SCJN, por lo que podrían variar según el sistema operativo o procesador de textos que use el lector para confrontarlas.

1. Subcontratación



1. Subcontratación

1.1 Simulación en el cumplimiento de las obligaciones laborales

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 1106/2012, 16 de mayo de 2012⁴

Hechos del caso

Un trabajador demandó a la empresa A y a la empresa B. Solicitó, entre otras cosas, la reinstalación a su puesto de trabajo y el pago de salarios caídos.⁵ El demandante señaló que se desempeñó como "ejecutivo de promoción empresarial" y que fue despedido sin justa causa. En la contestación de la demanda, la empresa A negó la relación laboral con el demandante, mientras que la empresa B afirmó que el despido fue justificado debido a su desobediencia de las instrucciones de trabajo. La Junta de Conciliación y Arbitraje ordenó la reinstalación del trabajador, así como el pago de salarios caídos y demás prestaciones solicitadas.

En contra de esa decisión, ambas empresas promovieron un juicio de amparo directo. El tribunal colegiado resolvió i) sobreseer⁶ el juicio de amparo iniciado por la empresa A y ii) conceder la protección constitucional a la empresa B para que la Junta dejara sin efectos su decisión y, en su lugar, emitiera una nueva. También decidió que el trabajador tenía la carga de probar que fue despedido sin justa causa en la fecha que señaló en la demanda. La Junta emitió un nuevo laudo en el que absolvió a las empresas demandadas del pago de las prestaciones reclamadas.

⁴ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Sergio A. Valls Hernández.

⁵ Se refiere al salario o remuneración que un empleado habría ganado durante el conflicto laboral o durante el periodo en que no pudo trabajar debido, por ejemplo, a un despido injustificado, una huelga o una disputa laboral.

⁶ El sobreseimiento es una resolución judicial que pone fin a un proceso. La persona juzgadora, ante la falta de pruebas o el incumplimiento de ciertos presupuestos, no estudia el asunto o no sigue haciéndolo. El juez puede terminar el asunto antes de dictar sentencia.

Contra esa decisión, el trabajador promovió un amparo directo. Argumentó, entre otras cosas, que i) las empresas demandadas no debieron ser absueltas porque hubo violaciones al debido proceso; ii) él fue víctima de una intermediación simulada,⁷ permitida por los artículos 13,⁸ 14⁹ y 15¹⁰ de la Ley Federal del Trabajo (LFT). En consecuencia, esas normas son inconstitucionales porque vulneran los derechos a la igualdad y a la seguridad jurídica; iii) los artículos atacados permiten que las empresas simuladoras¹¹ subcontraten trabajadores para no garantizar derechos laborales; iv) la única beneficiaria de los servicios del trabajador es la empresa A porque la empresa B sólo le triangula procesos a la empresa A para perjudicar a los empleados; v) la empresa B no existe físicamente, sino que está diseñada para perder los juicios sin consecuencias porque no tiene nada que se le pueda embargar; vi) hay una desigualdad procesal absoluta porque, debido a la simulación en la subcontratación del trabajador, la empresa A siempre puede alegar en los juicios que no hubo relación de trabajo.

El tribunal colegiado consideró que hubo irregularidades procesales, en particular, en la práctica de pruebas durante el juicio laboral. Por lo tanto, concedió el amparo para dejar el laudo sin efectos y se dictara uno nuevo. Además, decidió que no era necesario estudiar el resto de los argumentos del trabajador.

En contra de esa decisión, el trabajador interpuso un recurso de revisión. Señaló que el tribunal no estudió el alegato de inconstitucionalidad relativo a la subcontratación y sólo concedió el amparo por la violación procesal. El tribunal colegiado remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación porque subsistía un problema de constitucionalidad.

Problema jurídico planteado

¿Son inconstitucionales los artículos 13, 14 y 15 de la LFT porque facilitan a las empresas intermediarias de subcontratación de trabajadores la simulación en el cumplimiento de sus obligaciones patronales, fiscales y de seguridad social?

⁷ La intermediación es el proceso mediante el cual una entidad o agencia actúa como mediador entre empleadores y trabajadores y facilita el reclutamiento y la contratación de personal. Este tipo de intermediarios pueden ser agencias de empleo, empresas de reclutamiento, bolsas de trabajo, portales de empleo en línea, entre otros. Cuando se usa de manera incorrecta, puede perjudicar tanto a los trabajadores como a los empleadores, comprometer la calidad de los empleos y generar situaciones de riesgo y vulnerabilidad laboral.

⁸ "Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

⁹ "Artículo 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

¹⁰ Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo".

¹¹ Una empresa simula la contratación de un trabajador cuando, en apariencia, formaliza un vínculo laboral con un empleado, pero no cumple sus obligaciones legales y laborales. Este tipo de práctica busca evadir responsabilidades fiscales y laborales, así como para eludir las normas de seguridad social y los derechos de los trabajadores.

Criterio de la Suprema Corte

La Corte no puede estudiar el concepto de violación presentado por el trabajador porque el laudo atacado no aplicó los artículos cuestionados. Para que proceda el estudio de la constitucionalidad de normas en amparo directo se requiere, necesariamente, que se hayan usado en la resolución cuestionada.

Justificación del criterio

"[L]a autoridad responsable no aplicó en el laudo reclamado, ni apoyó su decisión jurisdiccional, en los artículos 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, cuya constitucionalidad cuestiona el quejoso; tampoco resolvió tema jurídico alguno relacionado con la intermediación laboral entre las empresas demandadas para que pudieran estimarse actualizados los supuestos de las normas jurídicas citadas, sino que la controversia que dirimió fue determinar si entre la fecha de rescisión del trabajador (seis de diciembre de dos mil cuatro) y la del despido alegado (siete de marzo de dos mil cinco), subsistió la relación de trabajo entre éste y las empresas demandadas, aspecto que de ninguna manera está vinculado al contenido de los preceptos tildados de inconstitucionales.

Por tanto, como no existe aplicación concreta de los preceptos legales en el laudo reclamado, resulta evidente que no procede el estudio de inconstitucionalidad planteado, motivo por el cual el concepto de violación relativo resulta inoperante" (pág. 24).

Decisión

La Suprema Corte no estudió la constitucionalidad de los artículos 13,14 y 15 de la LFT que el trabajador tachó de inconstitucionales porque no fueron aplicados en el asunto. En consecuencia, declaró inoperantes sus argumentos y confirmó la sentencia recurrida.

1.2 Subcontratación e incumplimiento de las obligaciones patronales

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 244/2015, 24 de junio de 2015¹²

Razones similares en AR 206/2015

Hechos del caso

En 2012, el Congreso de la Unión reformó las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en materia de subcontratación. Entre otras cosas, la reforma estableció la pérdida de la calidad de patrón de las empresas que no cumplan con sus obligaciones salariales y de seguridad social. Una sociedad dedicada al reclutamiento de personal para subcontratarlo promovió un amparo indirecto. Alegó que la ley le quitó

¹² Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Juan N. Silva Meza.

el carácter de patrón y, por eso, perdió las atribuciones de mando y supervisión de su personal. Aseguró, también, que la legislación impugnada violó su derecho humano a la libertad de trabajo. Finalmente, pidió declarar la inconstitucionalidad de los artículos 15-A, 15-B, 15-C, 15-D,¹³ 1004-B y 1004-C de la LFT.

El juez negó el amparo. Sostuvo que la sola entrada en vigor de las disposiciones impugnadas no violó los derechos de la demandante. La empresa interpuso un recurso de revisión. El tribunal estimó que ciertos apartados de la legislación objetada son normas autoaplicativas¹⁴ y, por eso, la demandante estaba legitimada para acudir al amparo. Sin embargo, remitió el asunto a la Suprema Corte porque subsistía un problema de constitucionalidad.

Problema jurídico planteado

¿Respeto el derecho a la libertad de trabajo la legislación en materia de subcontratación que establece la degradación de la calidad de patrón a las empresas que cometen irregularidades en el pago de salarios y de seguridad social de sus trabajadores?

Criterio de la Suprema Corte

Las medidas que protegen el salario y las prestaciones de seguridad social de los trabajadores subcontratados son constitucionales. La degradación de la calidad de patrón a las empresas que incumplen sus obligaciones se ajusta al derecho a la libertad de trabajo, establecido en el artículo 5o. de la Constitución.

Justificación del criterio

"[L]os artículos 15-A, 15-B y 15-C de la norma legal en estudio persiguen un fin constitucionalmente legítimo relacionado con la protección del derecho al trabajo de los empleados, que se materializa con el pago

¹³ "Artículo 15-A. El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

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

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

b) Deberá justificarse por su carácter especializado.

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

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

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

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

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

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

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

¹⁴ Las normas autoaplicativas generan efectos jurídicos con su sola entrada en vigor. No precisan que haya un acto de aplicación para provocar consecuencias y pueden ser impugnadas mediante amparo.

oportuno de sus salarios y demás prestaciones de seguridad social a las que tiene derecho, protegiendo al trabajador ante el eventual incumplimiento de las obligaciones legales por parte de la contratista. Esta medida permite que el trabajador, ubicado dentro de una relación de subcontratación, no quede desprotegido respecto de su derecho a obtener un salario digno y a la seguridad social. Permite además que el beneficiario de los servicios contratados eventualmente pueda ser el garante ante el riesgo de que la contratista incumpla con sus deberes legales como patrón directo" (párr. 50).

"[E]stableció como una condición sine qua non para el usuario de los servicios contratados bajo este esquema, el cercioramiento permanente de que la empresa contratista cumpla con las disposiciones en materia de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo. Esto es, el sistema normativo en estudio regula la responsabilidad del contratante en relación con la obligación que tiene de garantizar que el proveedor de los servicios (una empresa llamada contratista) cumpla legalmente con sus responsabilidades patronales y que además cuente con los elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores" (párr. 51).

"[E]l legislador no sólo veló por la dignificación de la persona humana (art 1o. constitucional), sino por la efectividad del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (art. 5 ibíd.) ya que una adecuada protección del derecho al trabajo (art. 123 ídem) permite que el ser humano se realice individual y socialmente, en la medida en que puede proveer a la satisfacción de sus necesidades normales en sus diversos órdenes. Asimismo, porque el plexo axiológico de los artículos 15-A, 15-B y 15-C de la Ley Federal del Trabajo, está relacionado con la vigencia y contenido de los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco de las relaciones laborales en régimen de subcontratación, ante el hipotético caso de que la vulneración de esos derechos no pueda ser directamente imputable a la empresa titular de la relación laboral (contratista) sino a la empresa principal (contratante) o viceversa" (párr. 56).

"Los artículos 15-A, 15-B, 15-C y 15-D de la Ley Federal del Trabajo no restringen la libertad de trabajo o comercio; sólo regularon un esquema bajo el cual se protege el derecho al trabajo de los empleados, que se materializa con el pago oportuno de sus salarios y demás prestaciones de seguridad social a las que tienen derecho, cuyo esquema —el de la subcontratación— está encaminado a proteger al trabajador ante el posible incumplimiento de las obligaciones legales por parte de su patrón directo. Medida que, como se dijo, permite que el trabajador, ubicado dentro de una relación de subcontratación, no quede inaudito. Además, como se dijo, que la regulación de la subcontratación está plenamente justificada porque derivó de la necesidad de la conveniencia social que imperaba en la época de la emisión del acto legislativo" (párr. 69).

"[D]ichos numerales no impiden a la quejosa a que se dedique a sus actividades y practique el comercio, por lo contrario, establecieron una especial regulación para efectos de que, empresas con las características de la empresa agraviada, puedan desarrollar su actividad principal, que es la prestación de servicio personal especializado; sólo que al hacerlo y por la situación de vulnerabilidad en la que queda la clase trabajadora en una relación laboral bajo ese régimen, se tendrán que cumplir con un mínimo de condiciones que permitirán que su actividad preponderante sea realizada con la debida protección de los derechos laborales de los trabajadores" (párr. 70).

Decisión

La Suprema Corte negó el amparo. Consideró que la legislación en materia de subcontratación no vulnera el derecho a la libertad de trabajo porque el objeto de la reforma es proteger a los trabajadores que tienen esa calidad ante los incumplimientos del patrón.

1.3 Subcontratación y cuestiones fiscales

1.3.1 La imposición de requisitos previos a la deducción fiscal no vulnera la libertad de trabajo de las empresas dedicadas a la subcontratación

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 825/2017, 29 de noviembre de 2017¹⁵

Hechos del caso

El jefe del Servicio de Administración Tributaria (SAT) emitió una serie de regulaciones administrativas en materia de subcontratación.¹⁶ Las deducciones de impuestos a las empresas que prestan servicios de subcontratación se sujetaron a la verificación del cumplimiento de obligaciones fiscales y laborales. Una empresa de subcontratación promovió un amparo contra la actuación administrativa y las disposiciones legales en las que se fundó. Reclamó, de manera principal, que la imposición de obligaciones adicionales a las establecidas en la ley excede los límites constitucionales en materia regulativa, viola el derecho a la libertad de trabajo y el principio de competitividad.

El juez negó el amparo. Consideró que las disposiciones administrativas impugnadas no violan los derechos de la empresa demandante. Sostuvo, también, que el objeto de las normas atacadas es evitar la evasión fiscal y garantizar el pago de las cuotas obrero-patronales por parte de las empresas subcontratistas y que éste es un fin constitucionalmente válido. La demandante interpuso un recurso de revisión. Señaló que la Constitución establece que los gobernados deben contribuir al gasto público de manera proporcional y equitativa,¹⁷ principio que violó la imposición de obligaciones de verificación por parte del SAT. Aseguró que los artículos atacados trasladaron a las empresas subcontratistas una obligación exclusiva de la autoridad hacendaria.

Problema jurídico planteado

¿Se ajusta al derecho a la libertad de trabajo, consagrado en el artículo 5o. constitucional, la imposición de obligaciones de verificación, vigilancia y control de cargas fiscales y laborales a las empresas de subcontratación como requisito previo a la posibilidad de deducir impuestos?

¹⁵ Mayoría de tres votos. Ponente: Ministro Javier Laynez Potisek.

¹⁶ En particular, la adición del tercer párrafo a la fracción V del artículo 27 de la Ley del Impuesto sobre la Renta y la reforma a la fracción II del diverso 5 de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre de 2016.

¹⁷ "Artículo 31. Son obligaciones de los mexicanos:
[...]

IV. Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación, como de los Estados, de la Ciudad de México y del Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes."

Criterio de la Suprema Corte

Las disposiciones legales y administrativas que someten la aplicación de deducciones tributarias a la verificación del cumplimiento de obligaciones fiscales por parte de las empresas de subcontratación se ajustan al derecho a la libertad de trabajo, establecido en el artículo 5o. constitucional. El objetivo legítimo y proporcional de esa norma es el combate de la evasión fiscal y la garantía de cumplimiento de obligaciones obrero-patronales.

Justificación del criterio

"[A] pesar de que la deducción de los gastos ordinarios erogados al determinar la base gravable constituya un derecho del contribuyente, el legislador puede establecer requisitos para hacer efectiva esa prerrogativa con el propósito de erradicar prácticas de elusión o evasión fiscal mediante simulaciones en los gastos o erogaciones inverosímiles que disminuyan la carga económica del contribuyente, dado que las deducciones fiscales en el impuesto sobre la renta se rigen por los principios de veracidad y demostrabilidad razonables" (párr. 29).

"[S]e estima inoperante por dogmático lo concerniente a que es infundado justificar la constitucionalidad de las normas reclamadas basándose en reformas laborales que protegen las condiciones de trabajo" (párr. 31).

"[L]a inconforme se limita a manifestar lo incorrecto de lo considerado por el juez sin explicar o establecer las bases del motivo de tal razonamiento y en qué incide para considerar inexacto su pronunciamiento" (párr. 32).

"[S]e consideran inoperantes los agravios restantes, porque con ellos se dejó de controvertir las razones torales de la sentencia recurrida que diversas de ellas son independientes entre sí al versar sobre diferentes derechos y suficientes cada una de ellas para sostener su sentido" (párr. 34).

"[A]nte tal omisión de la inconforme de controvertir frontalmente consideraciones torales del fallo recurrido, es evidente que existe impedimento técnico para examinar su certeza por lo que continúan vigentes para regir el sentido de esa sentencia" (párr. 38).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia de amparo. Estableció que el legislador está facultado para imponer a las empresas requisitos previos a la deducción de impuestos, entre éstos, la verificación del cumplimiento de obligaciones fiscales y de seguridad social. Este tipo de disposiciones se ajustan al derecho constitucional a la libertad de trabajo.

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 1272/2017, 14 de marzo de 2018¹⁸

Razones similares en AR 98/2018, 104/2018, 362/2018 y 1351/2017

Hechos del caso

El Congreso de la Unión impuso a las empresas que prestan servicios de subcontratación una serie de requisitos previos a la deducción de impuestos.¹⁹ Entre otras cosas, sometió el reconocimiento de deducciones fiscales a la verificación del pago de obligaciones obrero-patronales por parte de las empresas. Una empresa que presta ese tipo de servicios promovió un amparo indirecto. Reclamó la inconstitucionalidad del artículo 27 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta y la fracción II del artículo 5o. de la Ley del Impuesto al Valor Agregado. Consideró que es inconstitucional que esas normas le impidan pedir deducciones fiscales antes de probar el cumplimiento de sus obligaciones. Aseguró que esta medida socaba su capacidad contributiva y, en consecuencia, coarta su derecho a la libertad de trabajo. El juez de amparo negó la protección constitucional. Consideró que era necesario un acto de aplicación de la norma, previo a su impugnación. Sostuvo que la demandante tampoco acreditó ser sujeto de los artículos tachados de inconstitucionales.

La demandante interpuso un recurso de revisión. Aseguró que el juez de amparo erró al considerar que las normas impugnadas, con su sola entrada en vigor, no violan sus derechos. Afirmó que los convenios de prestación de servicios de subcontratación aportados en el proceso acreditaron su legitimación en el juicio. El tribunal colegiado concedió el amparo. Señaló que la empresa reclamante sí estaba legitimada para demandar la inconstitucionalidad de las normas de subcontratación. El tribunal remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para el análisis del problema de constitucionalidad.

Problema jurídico planteado

¿Vulnera el derecho a la libertad de trabajo, consagrado en el artículo 5o. constitucional, la imposición legal del requisito de verificación del cumplimiento de las obligaciones tributarias y obrero-patronales a las empresas de subcontratación para que puedan pedir una deducción de impuestos?

Criterio de la Suprema Corte

La legislación fiscal que condiciona las deducciones fiscales a las empresas de subcontratación a la verificación del pago de impuestos y de cuotas obrero-patronales es constitucional. La erradicación de la evasión de impuestos y del incumplimiento de las obligaciones obrero-patronales se ajusta al derecho a la libertad de trabajo, establecido en el artículo 5o. constitucional.

¹⁸ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

¹⁹ Mediante reformas a la Ley del Impuesto sobre la Renta, la Ley del Impuesto al Valor Agregado, Código Fiscal de la Federación y de la Ley Federal del Impuesto sobre Automóviles Nuevos, publicadas en el *Diario Oficial de la Federación* el 30 de noviembre del 2016.

Justificación del criterio

"[E]xpresamente los motivos que atiende la reforma tratan sobre diversas prácticas indebidas y evasivas de impuestos realizadas al amparo de la figura de la subcontratación laboral, de ahí que no se trate del mismo sujeto obligado en comparación con los demás contribuyentes que no contratan servicios de subcontratación laboral, lo que hace que no se trate de forma distinta a sujetos iguales, pues la reforma a los preceptos reclamados trata de evitar los abusos en materia fiscal que se dan con motivo de la figura de la subcontratación laboral; y es por ello que la quejosa no puede situarse en el mismo plano de los demás contratantes de servicios" (pág. 47).

"Sus argumentos parten de la idea de que los preceptos que reclama le impiden tributar conforme a su capacidad contributiva, coartando su libertad de trabajo e impidiéndole competir en óptimas condiciones, a diferencia de las demás empresas que no realizan subcontratación laboral; lo cual, como se puntualizó con anterioridad, no es correcto, pues las normas en estudio no le impiden realizar deducciones para efectos del impuesto sobre la renta o acreditar el impuesto al valor agregado trasladado con motivo de la subcontratación, sólo establecen requisitos para su deducción y acreditamiento" (pág. 49).

"[L]os preceptos reclamados no transgreden en perjuicio de la quejosa el derecho fundamental de libertad de trabajo, ni le impiden competir en óptimas condiciones respecto a quienes no realizan subcontratación laboral; porque tales dispositivos no le impiden desarrollar el trabajo que mejor le convenga, además que no le impiden realizar las deducciones y acreditar el impuesto al valor agregado multicitados, sino que sólo lo condicionan a que recabe diversa documentación de su contratista" (pág. 50).

Decisión

La Suprema Corte negó el amparo. Consideró que la legislación atacada busca los fines constitucionalmente válidos de erradicar la evasión fiscal y garantizar el cumplimiento de las obligaciones obrero-patronales.

1.3.3 Requisitos de las deducciones en la subcontratación laboral

SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 361/2019, 14 de agosto de 2019²⁰

Hechos del caso

En 2016, el Congreso de la Unión reformó diversas legislaciones fiscales, entre éstas, el tercer párrafo de la fracción V del artículo 27 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR).²¹ Esa norma establece los requisitos

²⁰ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Juan Luis González Alcántara Carrancá.

²¹ "Artículo 27. Las deducciones autorizadas en este Título deberán reunir los siguientes requisitos:

[...]

V. [...] Tratándose de subcontratación laboral en términos de la Ley Federal del Trabajo, el contratante deberá obtener del contratista copia de los comprobantes fiscales por concepto de pago de salarios de los trabajadores que le hayan proporcionado el servicio subcontratado, de los acuses de recibo, así como de la declaración de entero de las retenciones de impuestos efectuadas a dichos trabajadores y de pago de las cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social. Los contratistas estarán obligados a entregar al contratante los comprobantes y la información a que se refiere este párrafo."

de las deducciones de impuestos en materia de subcontratación laboral. Uno de los requisitos es que el contratante debe obtener del contratista la copia de i) los comprobantes fiscales de pago de salarios de los trabajadores que hayan prestado el servicio subcontratado, ii) de los acuses de recibo de los trabajadores, iii) de la declaración de las retenciones de impuestos efectuadas a los empleados y iv) el pago de las cuotas obrero-patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Una empresa inmobiliaria promovió una demanda de amparo indirecto contra el Congreso de la Unión, el presidente y el secretario de Gobernación por la aprobación, expedición, promulgación y publicación del tercer párrafo de la fracción V del artículo 27 de la LISR, que prevé los requisitos de las deducciones en la subcontratación laboral. Argumentó que ese artículo vulnera los derechos de las personas que reciben servicios subcontratados, entre éstos:

I) a la proporcionalidad tributaria²² porque la obliga a contribuir sobre una base que no toma en cuenta su capacidad de pago real. Esto porque condiciona la deducción de un servicio subcontratado a que obtenga del contratista documentos que no tienen que ver con el gasto propio de los servicios subcontratados. Señaló que el contratante sólo debería probar i) que fue un gasto indispensable, ii) que obtuvo un comprobante fiscal por parte del prestador del servicio subcontratado, iii) el registro contable del gasto y iv) que se llevó a cabo el servicio.

II) El derecho a la equidad tributaria²³ porque da un trato jurídico diferente a los contribuyentes. Los que subcontratan servicios únicamente pueden deducirlos si presentan toda la documentación prevista en el artículo reclamado, mientras que quienes en vez de subcontratar servicios los obtienen de otra manera no tienen obligación de entregar la documentación aludida.

III) Los derechos a la legalidad tributaria²⁴ y a la seguridad jurídica²⁵ porque no establece un mecanismo para conseguir la documentación requerida. Es decir, no precisa la forma, ni el momento en el que debe requerirla, quién debe hacer la solicitud, el plazo del contratista para entregarla, la forma de entrega, ni cómo se constata que se recibió. Además, no establece la consecuencia para los casos en los que el prestador del servicio no entregue la documentación, esté incompleta o sea falsa.

El juez constitucional sobreescribió el juicio. Consideró que la empresa no probó el uso de servicios de subcontratación y, por lo tanto, no tenía interés jurídico²⁶ para reclamar la constitucionalidad de la fracción V del artículo 27 de la LISR. La demandante interpuso un recurso de revisión. Un tribunal colegiado en Zacatecas dejó sin efecto la sentencia de amparo porque consideró que la empresa sí acreditó su interés jurídico

²² Considera que los ciudadanos deben contribuir al gasto público en función de su capacidad contributiva real, esto es, debe pagar más quien tenga una mayor capacidad.

²³ Es i) la igualdad de los contribuyentes de un mismo impuesto ante la misma ley tributaria, es decir, los iguales deben recibir un trato idéntico en cuanto a la acumulación de ingresos gravables, deducciones autorizadas, plazos de pago, etcétera, ii) un trato desigual para los contribuyentes que están en situaciones distintas frente a la ley.

²⁴ Se refiere a que el legislador establezca de forma clara los elementos de las contribuciones para que los contribuyentes tengan certeza sobre la forma en que deben cumplir sus obligaciones.

²⁵ Se refiere a que las personas no estén en una situación de incertidumbre y en estado de indefensión. Implica saber las consecuencias de sus actos respecto a lo previsto en la ley y a las actuaciones de las autoridades.

²⁶ Es el vínculo que une un derecho con la persona y está establecido en la ley.

para combatir la constitucionalidad del artículo. Consideró que subsistía un problema de constitucionalidad y, en consecuencia, remitió el asunto a la Suprema Corte para su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Vulnera los derechos a la proporcionalidad tributaria, equidad tributaria, legalidad y seguridad jurídica que el tercer párrafo de la fracción V del artículo 27 de la LISR condicione las deducciones en la subcontratación laboral a que el contribuyente que recibe los servicios subcontratados obtenga cierta documentación del contratista?

Criterio de la Suprema Corte

Que el tercer párrafo de la fracción V del artículo 27 de la LISR condicione las deducciones en la subcontratación laboral a que el contribuyente que recibe los servicios subcontratados obtenga cierta documentación del contratista no vulnera los derechos a la proporcionalidad tributaria, equidad tributaria, legalidad y seguridad jurídica. Esto porque ese artículo i) sólo condiciona la deducción de gastos derivados de la subcontratación laboral a que se presente la documentación solicitada; ii) las deducciones por los servicios de subcontratación laboral no tienen las mismas características de los propios de otras formas de contratación y iii) la ley es clara para los contribuyentes en cuanto a la documentación necesaria para acceder a la deducción. Esas empresas no están expuestas a arbitrariedades porque la norma establece de forma clara la obligación tributaria y los procedimientos que deben seguirse para acceder a la deducción en cuestión.

Justificación del criterio

"[E]n los trabajos legislativos que dieron origen al precepto reclamado se precisó que la finalidad de exigir a los contratantes que requirieran determinada documentación a sus contratistas no consistía en impedir a los contribuyentes realizar las deducciones correspondientes al pago del impuesto sobre la renta con motivo de la subcontratación laboral, sino solamente establecer ciertos requisitos para que se pudiera llevar a cabo" (párr. 38).

"Al respecto, este Alto Tribunal ya se ha pronunciado sobre la validez de que el legislador establezca requisitos para poder realizar deducciones en el impuesto sobre la renta, afirmando que no se afecta el derecho de los contribuyentes a deducir las erogaciones autorizadas cuando se establecen condiciones para su ejercicio" (párr. 39).

"En este orden de ideas, los requisitos previstos en el artículo 27, fracción V, párrafo tercero, de la Ley del Impuesto sobre la Renta no vulneran el principio de proporcionalidad tributaria, en virtud de que no vedan el acceso a la deducción tratándose de gastos derivados de la subcontratación laboral, sino únicamente condicionan su ejercicio a que se exhiba la documentación aludida, por lo cual, la capacidad contributiva de la quejosa no se construye de forma ficticia o irreal" (párr. 40).

"Aunado a lo anterior, el requerimiento de la documentación prevista en el precepto reclamado encuentra una justificación válida al ser medios idóneos para acreditar de forma fehaciente que se ha realizado el

pago por los servicios de subcontratación laboral y que, además, el contratista ha cumplido con sus obligaciones tributarias, de tal forma que el contratante puede acreditar que se han realizado las retenciones correspondientes y, por tanto, puede hacer valer las deducciones permitidas" (párr. 41).

"[P]ara determinar la violación al derecho a la equidad tributaria es necesario que los sujetos estén en igualdad de circunstancias y a pesar de eso reciban un trato distinto.

Lo anterior no se surte en el presente caso, porque si bien ambos grupos de contribuyentes planteados por la quejosa tributan bajo el mismo régimen general del impuesto sobre la renta, lo cierto es que las deducciones que se plantean por el empleo de servicios de subcontratación laboral no comportan la misma naturaleza que aquellos servicios derivados de otras formas de contratación (comisión mercantil, la permuta o el contrato de prestación de servicios, por ejemplo), máxime cuando estos últimos atienden a disposiciones en materia laboral y tributaria diferentes a las del régimen denominado como "outsourcing" o de subcontratación laboral" (párrs. 47-48).

"[E]l precepto reclamado [...] sí prevé los elementos necesarios para dotar de certeza al contribuyente en cuanto a la forma, plazo y condiciones para la entrega de la documentación exigida para efectos de la deducción en materia del impuesto sobre la renta que se analiza" (párrs. 66-67).

"[L]a interpretación sistemática y funcional del precepto reclamado revela quién solicitará la información al contratista, pues el precepto es claro en que ésta será solicitada por el contratante; asimismo, sí existe el plazo de entrega, pues válidamente se puede deducir del artículo 5, fracción II, de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, que indica el mes en que el contratista haya efectuado el pago del impuesto correspondiente.

En lo que respecta a la forma y momento en que se deberá requerir la información, así como la forma de entregarla, es cierto que las disposiciones de mérito no prevén mecanismo alguno.

Sin embargo, conforme a la situación jurídica especial existente, la normativa laboral exige del contratante una constante vigilancia respecto del contratista, además de que el vínculo jurídico entre los sujetos que la pactan se ubican en una situación de coordinación y no de subordinación, con lo que es posible que entre las partes tomen medidas que tiendan al cumplimiento de las disposiciones aplicables en cuanto a la forma y momento exacto en que se dará la información. Aunado a ello, la documentación de que se trata no es reservada o secreta, sino que está relacionada con las aportaciones de seguridad social y con la declaración de impuestos" (párrs. 68-70).

"[N]o asiste razón a la quejosa cuando afirma que el precepto reclamado vulnera los principios de legalidad tributaria y seguridad jurídica, ya que su justo entendimiento sí se encuentra al alcance de los contribuyentes, en cuanto a la documentación necesaria para acceder a la deducción del impuesto sobre la renta tratándose de la contratación de servicios subcontratados y, por lo mismo, no se encuentran expuestos a arbitrariedad alguna, porque en tanto la norma establece y desarrolla con suficiente claridad la amplitud de la obligación tributaria, así como los procedimientos que deben seguirse para darle cumplimiento y acceder a la deducción en cuestión, las autoridades exactoras no tendrán margen para aplicarlas a su capricho o conforme a su laxo criterio" (párr. 71).

"Derivado de lo anterior, es infundado que, en términos de la figura de subcontratación laboral, la contribuyente no tiene acceso a la documentación que acredita el cumplimiento de las obligaciones "patronales" de la contratista, siendo que tal y como ya fue relatado, la ley obliga a la contratante a no deslindarse de dicha responsabilidad, mediante la permanente vigilancia que debe tener sobre la contratista" (párr. 78).

"[D]el cúmulo de disposiciones que regulan la subcontratación laboral, se desprende un deber permanente de asegurar por todos los medios que se cumplan con los deberes hacia los trabajadores, bajo pena de asumir las obligaciones patronales directamente, por tanto, la información solicitada está relacionada con el cumplimiento de tales deberes laborales y, no obsta que la legislación reclamada no prevea una sanción para la contratista, dada la permanente vigilancia a que se encuentra obligada la contratante, a fin de que la figura de la subcontratación no sirva como un instrumento para evadir el cumplimiento de las obligaciones para con el trabajador" (párr. 79).

Decisión

La Suprema Corte negó el amparo. Resolvió que el requisito de que quien recibe servicios subcontratados aporte documentación del contratista para que procedan las deducciones en la subcontratación laboral, establecido en el tercer párrafo de la fracción V del artículo 27 de la LISR, no vulnera los derechos a la proporcionalidad tributaria, equidad tributaria, legalidad y seguridad jurídica.

1.3.4 Retención del IVA
y subcontratación laboral

SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 141/2021, 29 de septiembre de 2021²⁷

Razones similares en AR 373/2021

Hechos del caso

En 2019, el Congreso de la Unión reformó diversas legislaciones fiscales, entre éstas, la fracción IV del artículo 1-A de la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA), hoy derogada.²⁸ Esta norma establece qué contribuyentes están obligadas a retener el impuesto a las personas físicas o morales con actividades empresariales que reciban servicios que consisten en poner a disposición del contratante personal que trabaje en sus instalaciones o fuera de éstas, estén o no bajo su dirección, supervisión, coordinación o

²⁷ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Norma Lucía Piña Hernández.

²⁸ "Artículo 1-A. Están obligados a efectuar la retención del impuesto que se les traslade, los contribuyentes que se ubiquen en alguno de los siguientes supuestos:

[...]

IV. Sean personas morales o personas físicas con actividades empresariales, que reciban servicios a través de los cuales se pongan a disposición del contratante o de una parte relacionada de éste, personal que desempeñe sus funciones en las instalaciones del contratante o de una parte relacionada de éste, o incluso fuera de éstas, estén o no bajo la dirección, supervisión, coordinación o dependencia del contratante, independientemente de la denominación que se le dé a la obligación contractual. En este caso la retención se hará por el 6% del valor de la contraprestación efectivamente pagada."

El 23 de abril de 2021, se publicó un decreto en el *DOF* por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas leyes tributarias y de carácter laboral, incluyendo la LIVA en materia de subcontratación laboral. Por lo anterior, el artículo en el que se centra este asunto fue derogado.

dependencia, independientemente de la denominación que se le dé a la obligación contractual. Según ese mismo artículo, en este caso la retención será el 6% del pago.

Una empresa dedicada a la fabricación de ordenadores y artículos electrónicos promovió una demanda de amparo indirecto contra el presidente, el Congreso de la Unión y el secretario de Gobernación por la discusión, aprobación y expedición de la reforma. Señaló que la fracción IV del artículo 1-A de la LIVA establece la obligación de hacer la retención de 6% del valor de la contraprestación. Argumentó, entre otras cosas, que esa fracción vulnera la Constitución porque i) no es clara sobre cuándo se pone a disposición personal en la prestación de servicios y cuándo no. Además, estipula el monto al que se debe aplicar el 6%. Resaltó que la norma no precisa cuándo se debe aplicar la retención; ii) su redacción es confusa y ambigua porque no detalla los servicios respecto de los cuales se hará la retención; iii) no es congruente con el objeto de la legislación, la regulación de los servicios de subcontratación, porque el texto final establece que el contribuyente hará la retención del impuesto, independientemente de la denominación de la obligación establecida en el contrato; iv) provoca inseguridad jurídica a los contribuyentes porque éstos no pueden precisar cuándo pueden considerar como deducibles²⁹ y acreditables³⁰ las prestaciones de servicios en las que no se ponga personal a disposición. Esto implica que los contribuyentes deben pagar un impuesto que no refleja su verdadera capacidad contributiva, es decir, que es excesivo; v) niega el derecho a deducir pagos estrictamente indispensables para el desarrollo de las actividades, por lo que afecta los ingresos y disminuye la capacidad contributiva del contratante; vi) condiciona la acreditación de los servicios recibidos a la retención del impuesto a un tercero, sin tomar en cuenta la capacidad contributiva real del agente retenedor. Además, no considera que los requisitos para probar esos pagos deben ser razonables en tanto no dependen del cumplimiento de sus propias obligaciones; vii) exige al contribuyente cumplir obligaciones de fiscalización del contratista respecto del pago del impuesto cuando quien debe hacerlo es la autoridad hacendaria y viii) el legislador incrementa las cargas administrativas del contribuyente, lo que obstaculiza el cumplimiento de sus obligaciones fiscales.

El juez de distrito en Jalisco negó el amparo. Decidió que la fracción IV del artículo 1-A de la LIVA no viola los principios de seguridad jurídica y legalidad tributaria,³¹ porque la reforma respondió a la necesidad de implementar otro tipo de control para garantizar la recaudación del impuesto a la subcontratación. Señaló que el artículo es claro y que i) la retención de 6% del valor del pago por el servicio de subcontratación responde a la finalidad constitucional de recaudar y evitar la evasión fiscal, diferente a los objetivos de la subcontratación establecidos en la Ley Federal del Trabajo (LFT); ii) poner al personal de subcontratación a disposición de una persona física o moral, con independencia de que esté bajo la dirección, supervisión, coordinación o dependencia del contratante, debe entenderse de acuerdo con del artículo. Es decir, debe interpretarse en relación con el lugar en el que están los trabajadores y la jerarquía entre éstos y el contratante; iii) el 6% es la base del impuesto y no de la retención, en consecuencia, basta con señalar el porcentaje de la retención. No es necesario precisar cómo se determina porque se refiere al valor del

²⁹ Los deducibles son los gastos que los contribuyentes pueden disminuir de sus ingresos en la declaración anual.

³⁰ El acreditamiento es la figura que permite disminuir el monto de la obligación tributaria, mediante la resta del monto trasladado que debe pagarse. En este caso, el impuesto acreditable es el IVA trasladado al contribuyente o el que este haya pagado.

³¹ Es el derecho a que el legislador establezca de forma clara los elementos de las contribuciones para que los contribuyentes tengan certeza sobre el cumplimiento de sus obligaciones.

pago sin IVA de la prestación del servicio de subcontratación; iv) no establece distintas categorías de contribuyentes, plazos o bases; v) trata de la misma manera a los contribuyentes, personas morales o físicas con actividades empresariales, respecto a la obligación de retener el IVA por recibir los servicios especificados en la fracción IV del artículo 1-A. En cambio, les da un trato distinto a estos contribuyentes en comparación con los mencionados en las otras fracciones del artículo 1-A de la LIVA. Por lo tanto, el artículo respeta el principio constitucional de equidad tributaria;³² vi) en cuanto a la acreditación del IVA, la ley prevé el mecanismo para que los contribuyentes trasladen el impuesto y acrediten que se les trasladó para definir el monto que deben pagarle a la autoridad tributaria.

La empresa interpuso un recurso de revisión. Señaló que el juez i) analizó de manera indebida y deficiente sus argumentos porque decidió que la fracción IV del artículo 1-A de la LIVA no viola las garantías de legalidad y seguridad jurídica, lo que la dejó en estado de inseguridad e indefensión jurídica; ii) afirmó que la fracción sobre subcontratación reclamada no es confusa y en la sentencia se limitó a transcribir el artículo y mencionar conceptos genéricos sin definirlos; iii) se contradijo porque sostuvo que el legislador no está obligado a definir los servicios a los que se refiere la fracción IV del artículo 1-A de la LIVA, ni a relacionarlo con la LFT en materia laboral de subcontratación. Al mismo tiempo, afirmó que el artículo no es confuso porque hace referencia a la subcontratación regulada en la LFT; iv) no resolvió sobre la obligación genérica de retener 6% del IVA a las prestaciones de servicio en las que se ponga personal a disposición, con independencia de la denominación que se le dé a la obligación en el contrato. Alegó que esto vulnera el principio de seguridad jurídica porque desconoce los motivos del legislador para establecer que en las operaciones en las que se pone personal a disposición del contratante se trata de una subcontratación.

El tribunal colegiado consideró que no era competente para resolver porque no había precedente sobre la inconstitucionalidad de la fracción IV del artículo 1-A de la LIVA. Por lo anterior, remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su estudio y resolución.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Puede la Suprema Corte resolver un recurso de revisión sobre una sentencia de amparo indirecto que resuelve la constitucionalidad de una norma derogada, para el caso, de la fracción IV del artículo 1-A de la LIVA?
2. ¿Vulnera los principios de seguridad y legalidad jurídica en materia tributaria que los contribuyentes con actividades empresariales que reciban servicios de contratación de personal, es decir, de subcontratación, aunque la norma no lo precise, estén obligados a retener 6% del pago, en términos de la fracción IV del artículo 1-A de la LIVA?

Criterios de la Suprema Corte

1. La Suprema Corte puede resolver un recurso de revisión sobre una sentencia de amparo indirecto que alega la inconstitucionalidad de una norma derogada, para el caso, de la fracción IV del artículo 1-A de la

³² Es i) la igualdad de los contribuyentes de un mismo impuesto ante la misma ley tributaria, es decir, los iguales deben recibir un tratamiento idéntico en cuanto a la acumulación de ingresos gravables, deducciones autorizadas, plazos de pago, etc. ii) Un trato desigual para los contribuyentes que se colocan en situaciones distintas frente a la ley.

LIVA. Esto porque la obligación de retención que regulaba la fracción derogada afectó, durante su vigencia, los derechos y obligaciones de la demandante. Por lo tanto, dado que el IVA es un impuesto mensual, la norma vinculó a la demandante durante su vigencia.

2. La norma que establece que los contribuyentes con actividades empresariales que reciban servicios de contratación de personal propios de la subcontratación están obligados a retener 6% del pago no vulnera los principios de seguridad y legalidad jurídica en materia tributaria. El artículo es claro respecto de quién es el sujeto, contribuyentes con actividades empresariales que reciben servicios de subcontratación, y cuál es el objeto de la retención, la prestación del servicio de subcontratación. No es confuso que la LIVA no establezca que se trata del servicio de subcontratación porque dispone dos elementos suficientes para precisarlo: i) la disposición de personas en un lugar determinado y ii) el establecimiento de una jerarquía funcional entre los trabajadores y el contratante.

Justificación de los criterios

"[E]l veintitrés de abril de dos mil veintiunos, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el diverso Decreto por el que [...] se derogó lo dispuesto en la fracción IV del artículo 1-A, de la Ley del Impuesto al Valor Agregado [...]" (párrs. 17-18).

"De lo anterior, se sigue que la obligación tributaria contenida en el precepto impugnado quedó derogada, a partir del uno de agosto de dos mil veintiunos, fecha en la que quedó sin efectos legales la obligación de retención del 6% [...]"

No obstante, lo anterior, tal derogación no impide analizar la decisión del Juez de Distrito, debido a que la obligación de retención, contenida en la norma impugnada de la que se duele, tuvo efectos en la esfera jurídica de la recurrente en el lapso de la vigencia de la norma.

[A] tratarse del impuesto al valor agregado de un tributo que se entera mes con mes, la obligatoriedad se mantuvo sobre la inconforme durante su vigencia, lo que es suficiente para considerar que no se actualiza la improcedencia de la acción de amparo, con motivo de la insubsistencia de la norma, a partir del uno de agosto del 2021" (párrs. 20-22).

"[E]l Juez de Distrito expresó las consideraciones que dan respuesta a los planteamientos de inconstitucionalidad, al señalar que la norma es clara al establecer el sujeto y objeto de la retención, a saber, las personas morales o físicas con actividades empresariales, que reciban servicios de personal que desempeña sus funciones y que están a su disposición, dentro o fuera de sus instalaciones, personas éstas que pueden o no estar bajo su dirección, supervisión, coordinación o dependencia del contratante, independientemente de la denominación que se le dé a la obligación contractual, que pueden o no ser de actualización conjunta o independientes, al relacionarse con la disposición de las personas en determinado lugar o bajo el control de ciertas personas y que corresponde a éste determinar si ocupó o no servicios de ese tipo de personas en la expedición del comprobante fiscal, considerando las variables de lugar y subordinación, así como de denominación del contrato referido, con lo que esta Primera Sala conviene, pues la norma no crea confusión respecto de los servicios de subcontratación que debe efectuar la retención del 6% del valor de la contra-prestación efectivamente pagada ni la mecánica para la acreditación" (párr. 37).

"La obligación legal reclamada de retención del 6% del valor de la contraprestación efectivamente pagada se traduce en un deber de los contribuyentes contratantes de los servicios de subcontratación, pues son los sujetos obligados quienes determinan con quien contratar ese tipo de servicios, es decir, el propio sujeto obligado a la retención conoce a través de la relación contractual que para tal efecto haya celebrado, por lo que debe calcular, retener y enterar, ante las autoridades fiscales, el impuesto causado por dichas operaciones, lo que se traduce en asegurar el pago del impuesto al valor agregado y, en consecuencia, el acreditamiento del impuesto que le fue trasladado al contratante, pues primero debe efectuarse el entero de la retención y, posteriormente, llevar a cabo dicho acreditamiento.

La norma impugnada establece de manera clara que el contratante efectuará la retención del impuesto en el momento en el que pague el precio o la contraprestación y sobre el monto de lo efectivamente pagado y lo enterará mediante declaración en las oficinas autorizadas, de manera conjunta con el pago del impuesto correspondiente al mes en el cual se efectúe la retención o, en su defecto, a más tardar el día diecisiete del mes siguiente a aquél en el que hubiese efectuado la retención, es decir, es la contratante la que establece las especificaciones directamente con quien celebre las operaciones.

En este sentido, no se advierte situación alguna que impida conocer la hipótesis jurídica respecto de los servicios por parte del contratante, pues será cuando se presta el tipo de servicios antes precisados, independientemente de la denominación que se le dé a la obligación contractual, lo que origina en consecuencia la obligación y la mecánica establecida en la ley" (párrs. 40-42).

"[E]l supuesto de la norma impugnada, en cuanto al objeto del impuesto de subcontratación no representa confusión alguna, el hecho de que no precise el tipo de servicio, no conlleva a la falta de claridad, pues como se advierte del texto, éste refiere al servicio con las características señaladas cuando lo prestado ponga a disposición del contratante o de una parte relacionada de éste, personal que desempeñe sus funciones en las instalaciones del contratante o de una parte relacionada de éste o, incluso fuera de éstas, estén o no bajo la dirección, supervisión, coordinación o dependencia del contratante, independientemente de la denominación que se le dé, refiriéndose a dos aspectos diferentes, el primero relacionado con la disposición de personas dentro o fuera de un lugar determinado y la segunda con el establecimiento de una jerarquía funcional, lo que es un elemento que es precisamente el que diferencia, para efectos fiscales, el concepto de subcontratación.

Así, es dable que la prestación de los servicios de subcontratación prevista en la ley fiscal analizada tiene elementos suficientes para advertir cuando un hecho se subsume en una subcontratación para efectos fiscales, como lo consideró el Juez de Distrito, de ahí, lo infundado de los argumentos planteados en el sentido de que el juzgador no analizó la violación al principio de seguridad y legalidad jurídica, pues como lo consideró, el sujeto y objeto de la retención son aspectos que se advierten claros de la normatividad en comento, toda vez que se refieren a una hipótesis de subsunción con diversas variables que pueden o no ser de actualización conjunta o independientes, al relacionarse con la disposición de las personas en determinado lugar o bajo el control de ciertas personas" (párrs. 44-45).

"[C]abe precisar que esta Primera Sala no pasa inadvertido que la fracción IV, del artículo 1-A de la Ley del Impuesto al Valor Agregado, impugnada por la inconforme, únicamente prevé la obligación de efectuar la

retención del 6% del valor de la contraprestación efectivamente pagada por los servicios de subcontratación y no lo relativo al acreditamiento [...] En efecto, el derecho al acreditamiento no se encuentra afectado con la norma impugnada y, por ende, el pronunciamiento del Juez en el sentido antes referido da respuesta al tema del acreditamiento en los términos propuestos por la inconforme en la demanda" (párrs. 49-50).

"[E]l Juez de Distrito expresó las consideraciones que dan respuesta a los planteamientos de inconstitucionalidad, al señalar que la norma es clara al establecer el sujeto y objeto de la retención [...] con lo que esta Primera Sala conviene, pues la norma no crea confusión respecto de los servicios de subcontratación que debe efectuar la retención del 6% del valor de la contraprestación efectivamente pagada ni la mecánica para la acreditación" (párr. 66).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia y negó el amparo solicitado. Decidió que sí podía resolver el recurso de revisión respecto de la constitucionalidad de la fracción IV del artículo 1-A de la LIVA. Reiteró que la fracción no vulnera los principios de seguridad y legalidad jurídica en materia tributaria, pues es claro quién es el sujeto y cuál es el objeto de la retención.

SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 394/2021, 23 de febrero de 2022³³

Hechos del caso

En 2019, el Congreso de la Unión reformó diversas legislaciones fiscales, entre éstas, las fracciones IV del artículo 1-A,³⁴ derogada,³⁵ y IV del artículo 5³⁶ de la Ley del Impuesto al Valor Agregado (LIVA). La primera establece la obligación de retener el impuesto que se les traslade³⁷ a los contribuyentes, ya sean personas físicas o morales, con actividades empresariales que reciban servicios a través de los cuales se pongan a disposición del contratante personal que trabaje en sus instalaciones o fuera de éstas, estén o no bajo su dirección, supervisión, coordinación o dependencia, independientemente de la denominación que se le dé a la relación contractual. Es decir, sin importar si este vínculo se califica como subcontratación.

³³ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena.

³⁴ "Artículo 1-A. Están obligados a efectuar la retención del impuesto que se les traslade, los contribuyentes que se ubiquen en alguno de los siguientes supuestos: [...]

IV. Sean personas morales o personas físicas con actividades empresariales, que reciban servicios a través de los cuales se pongan a disposición del contratante o de una parte relacionada de éste, personal que desempeñe sus funciones en las instalaciones del contratante o de una parte relacionada de éste, o incluso fuera de éstas, estén o no bajo la dirección, supervisión, coordinación o dependencia del contratante, independientemente de la denominación que se le dé a la obligación contractual. En este caso la retención se hará por el 6% del valor de la contraprestación efectivamente pagada."

³⁵ El 23 de abril de 2021 se publicó un decreto en el *DOF* por el que se reformaron, adicionaron y derogaron diversas leyes tributarias y de carácter laboral, incluyendo la LIVA en materia de subcontratación laboral. Por lo anterior, la fracción IV del artículo 1-A fue derogada.

³⁶ "Artículo 5o.- Para que sea acreditable el impuesto al valor agregado deberán reunirse los siguientes requisitos:

[...]

IV. Que tratándose del impuesto al valor agregado trasladado que se hubiese retenido conforme a los artículos 1-A y 18-J, fracción II, inciso a) de esta Ley, dicha retención se entere en los términos y plazos establecidos en la misma. El impuesto retenido y enterado, podrá ser acreditado en la declaración de pago mensual siguiente a la declaración en la que se haya efectuado el entero de la retención; [...]"

³⁷ El traslado de un impuesto es el cobro que el contribuyente debe efectuar de un monto equivalente al impuesto establecido en la ley. Se entiende como un pago del consumidor final.

Añade que, en este caso, se retendrá 6% del pago. La segunda norma dispone que, para que sea acreditable³⁸ el IVA trasladado retenido, según el artículo 1-A, esa retención debe pagarse³⁹ en los términos y plazos establecidos. Agrega que el impuesto retenido y pagado se podrá acreditar en la declaración de pago mensual siguiente a la retención.

Una empresa dedicada a la prestación de servicios especializados en consultoría tecnológica promovió una demanda de amparo indirecto contra el Congreso de la Unión y el presidente por la iniciativa, discusión, aprobación, expedición y publicación de la reforma. Argumentó, respecto de la fracción IV del artículo 1-A de la LIVA, que vulnera i) los principios de seguridad jurídica⁴⁰ y legalidad tributaria⁴¹ dado que genera incertidumbre sobre el monto respecto del cual se hace la retención. Esto porque debe hacerse con base en el valor total del pago y no sólo la parte proporcional de la tasa del IVA. Agregó que las normas producen incertidumbre en los contribuyentes porque no especifican los servicios que generan la obligación de retener del impuesto y, en consecuencia, dejan esa precisión a la autoridad que interprete la norma. Esto a pesar de que la exposición de motivos de la reforma es clara respecto a la retención del IVA por parte de personas morales o físicas con actividades empresariales que reciban servicios de subcontratación laboral; ii) el principio de equidad tributaria⁴² porque hay una tasa aplicable a la región fronteriza y otra al resto del país. También porque el artículo establece que los contribuyentes que reciban servicios independientes, sin hacer distinción entre servicios, deben trasladar y pagar el impuesto, aunque estén en una situación distinta respecto de los que prestan servicios de subcontratación laboral. En consecuencia, tendrán las mismas cargas, aunque no haya una justificación razonable para imponerles las mismas obligaciones.

Sobre la fracción IV del artículo 5 de la LIVA, señaló que viola ii) el derecho humano a la seguridad jurídica y el principio de legalidad tributaria porque modifica injustificadamente la forma en la que los contribuyentes pueden acreditar el impuesto retenido, según la citada fracción. Esa fracción dispone que el prestador de servicios podrá acreditar con posterioridad el impuesto retenido, si la retención se paga en los términos y plazos establecidos en la ley. Esto implica que, en caso de que el receptor de los servicios y retenedor del impuesto no pague el impuesto en los plazos previstos, el contribuyente prestador de los servicios no podrá acreditar el IVA. Hay, entonces, incertidumbre respecto al tiempo y la forma en los que podrá llevarse a cabo la acreditación; ii) la garantía de proporcionalidad tributaria⁴³ porque el contribuyente retiene el pago del IVA más tiempo, lo que no permite que se acredite de forma inmediata y afecta su capacidad contributiva; iii) la equidad tributaria porque les da el mismo trato a contribuyentes en situaciones distintas, es decir, los obliga de manera indistinta a retener 6% de IVA.

³⁸ El acreditamiento permite disminuir el importe de la obligación tributaria, restando el monto trasladado del que debe pagarse. En este caso, el impuesto acreditable es el IVA que haya sido trasladado al contribuyente o el que él haya pagado, es decir, el que pueda acreditarse o comprobarse que ya fue pagado.

³⁹ En la práctica tributaria se conoce a esta acción como "enterar", es decir, pagar una cantidad de dinero correspondiente a un impuesto.

⁴⁰ Se refiere a que las personas no estén en una situación de incertidumbre y en estado de indefensión. Implica saber las consecuencias de sus actos respecto a lo previsto en la ley y a las actuaciones de las autoridades.

⁴¹ Se refiere a que el legislador establezca de forma clara los elementos de las contribuciones para que los contribuyentes tengan certeza sobre la forma en que deben cumplir sus obligaciones.

⁴² Es i) la igualdad de los contribuyentes de un mismo impuesto ante la misma ley tributaria, es decir, los iguales deben recibir un tratamiento idéntico en cuanto a la acumulación de ingresos gravables, deducciones autorizadas, plazos de pago, etc. ii) Un trato desigual para los contribuyentes que se colocan en situaciones distintas frente a la ley.

⁴³ Considera que los ciudadanos deben contribuir al gasto público en función de su capacidad contributiva real, debe pagar más quien tenga una mayor capacidad.

El Congreso respondió que el proceso legislativo de la reforma a la LIVA no dañó los derechos de la demandante y que los artículos atacados no son inconstitucionales. El presidente planteó que la demanda era improcedente porque no se vulneraron los derechos de la parte actora. Añadió que los fines del legislador son proporcionales a los objetivos que pretende alcanzar.

El juez de distrito en la Ciudad de México sobreesayó el asunto respecto a la publicación de la reforma y negó el amparo, en cuanto a la inconstitucionalidad de la fracción IV del artículo 1-A y la fracción IV del artículo 5 de la LIVA. Consideró que esos artículos no vulneran i) los principios de legalidad tributaria y seguridad jurídica porque el sujeto y objeto de la retención establecidos en la ley son muy claros. Esto es, el sujeto retenedor es quien recibe los servicios de subcontratación y quien debe definir si usó estos servicios. En consecuencia, el comprobante fiscal depende de la calificación que dé el destinatario de los servicios de subcontratación, con base en las variables de lugar y subordinación, así como de denominación del contrato. Señaló que los artículos no dejan a cargo de la autoridad hacendaria la definición de los conceptos que se toman en cuenta para calcular la base del impuesto. Tampoco generan incertidumbre jurídica porque establecen los parámetros para la definición de la base gravable del impuesto y hay una tasa única de 6%, aplicable a todos los supuestos; ii) el principio de proporcionalidad tributaria porque el esquema de acreditación del IVA retenido por parte del contribuyente atiende a su capacidad contributiva. Esto porque le permite acreditar el impuesto que le fue trasladado en la declaración correspondiente al mes en el que efectivamente tiene que pagar el monto de la retención. Esto no sucede en el mismo mes, sino hasta el siguiente por el pago al que está obligado; iii) el principio de equidad tributaria porque una persona que reciba los servicios a los que se refieren los artículos demandados no está en las mismas circunstancias que quien adquiere bienes o servicios distintos. Aunque sea un mismo servicio, la obligación de retener 6% la tienen las personas que reciban una prestación en la que pongan a disposición del contratante personal que desempeñe sus funciones en las instalaciones del contratante o de una parte relacionada de éste o, incluso, fuera de éstas, estén o no bajo la dirección, supervisión, coordinación o dependencia. Esto con independencia de la denominación que se le dé a la relación contractual. Lo relevante, entonces, no es el nombre del servicio que se presta, sino la modalidad de la prestación. Precisó que la demandante no expuso argumentos que evidenciaran que quienes realizan servicios independientes están en las mismas condiciones que quienes subcontratan personal. Para finalizar, aclaró que el que haya una tasa aplicable a la región fronteriza y otra al resto del país no transgrede el principio de equidad tributaria porque cualquier contribuyente que realice una operación en la región fronteriza debe aplicar la tasa prevista a las actividades que grava la LIVA.

La demandante interpuso un recurso de revisión. Alegó que la sentencia analizó de manera equivocada los artículos de la LIVA en relación con i) los principios de legalidad y seguridad jurídica. Remarcó que no tienen una redacción clara porque no definen el tipo de servicios en los que debe retenerse el IVA. Además, dejan al arbitrio de un tercero, que no es el prestador de tales servicios, la definición de si se ajustan a lo que establece la LIVA. Señaló que la ley no precisa las diferencias entre tipos de servicios y, por ende, serían objeto de estos prestaciones que no son de subcontratación laboral. Agregó que, en relación con la retención de 6%, genera incertidumbre la tasa y el monto respecto del cual se hará la retención. Esto porque debe realizarse respecto del valor total del pago y no sobre una parte proporcional de la tasa del IVA. Además, el juez no analizó el argumento de que, al referirse a todo tipo de servicios, la ley no justifica

por qué aplican a un grupo indeterminado de contribuyentes, lo que impone cargas a contribuyentes que no están vinculados a la subcontratación de personal; ii) la garantía de equidad tributaria porque a los contribuyentes de la zona fronteriza les aplica una tasa preferencial en el pago del IVA. Reitera que los artículos amplían el grupo de contribuyentes a los que se aplica la ley porque trata de manera igual a quienes prestan servicios de subcontratación laboral y a los que no, sin que haya justificación objetiva y razonable para eso; iii) el principio de proporcionalidad tributaria porque el contribuyente retiene el pago del IVA durante más tiempo y eso no le permite acreditarlo de forma inmediata y afecta su capacidad contributiva.

El tribunal colegiado en la Ciudad de México desestimó las razones expuestas por la Presidencia para solicitar la improcedencia de la demanda de amparo. También declaró su incompetencia para resolver el recurso porque no había jurisprudencia sobre la constitucionalidad de la fracción IV del artículo 1-A y la fracción IV del artículo 5 de la LIVA. Por lo anterior, remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Violan los principios de legalidad, seguridad jurídica, proporcionalidad y equidad tributaria de los contribuyentes los artículos 1-A, fracción IV, y 5, fracción IV, de la LIVA, que regulan la retención del IVA trasladado y su acreditación en la contratación de personal, en específico, respecto de la subcontratación y otras relaciones jurídicas análogas?

Criterio de la Suprema Corte

Las normas que establecen cuáles contribuyentes tienen la obligación de retener impuestos no violan los principios de legalidad, seguridad jurídica, proporcionalidad y equidad tributaria cuando: i) el impuesto precisa a qué servicios aplica. Para el caso de la subcontratación, lo hace depender de la disposición de personas en un lugar determinado y del establecimiento de una jerarquía funcional entre los trabajadores y el contratante; ii) son razonables porque buscan evitar la evasión de pago del IVA en sectores en los que el control fiscal es complicado. En consecuencia, que los receptores de los servicios, a través de la retención, sean auxiliares en esta labor es congruente con el mandato constitucional de sostener el gasto público; iii) los parámetros para acreditar el impuesto trasladado toman en cuenta la capacidad contributiva y no son arbitrarios. Por eso, los artículos 1-A, fracción IV, y 5, fracción IV, de la LIVA son constitucionales.

Justificación del criterio

"Es decir, el supuesto de la norma impugnada, en cuanto al objeto del impuesto de subcontratación no representa confusión alguna, el hecho de que no precise el tipo de servicio, no conlleva a la falta de claridad, pues como se advierte del texto, éste refiere al servicio con las características señaladas cuando lo prestado ponga a disposición del contratante o de una parte relacionada de éste, personal que desempeñe sus funciones en las instalaciones del contratante o de una parte relacionada de éste o, incluso fuera de éstas, estén o no bajo la dirección, supervisión, coordinación o dependencia del contratante, independientemente de la denominación que se le dé, refiriéndose a dos aspectos diferentes, el primero relacionado con la dispo-

sición de personas dentro o fuera de un lugar determinado y la segunda con el establecimiento de una jerarquía funcional, lo que es un elemento que es precisamente el que diferencia, para efectos fiscales, el concepto de subcontratación. Así, es dable que la prestación de los servicios de subcontratación prevista en la ley fiscal analizada tiene elementos suficientes para advertir cuando un hecho se subsume en una subcontratación para efectos fiscales, como lo consideró el Juez de Distrito" (párr. 50).

"Por tanto, para lograr reconocimiento de validez constitucional, basta que las normas busquen avanzar en la realización de fines constitucionales aceptables, que introduzcan medidas relacionadas racionalmente con dichos fines y que no sean abiertamente desproporcionales en la afectación de otros bienes constitucionales.

La razonabilidad de las medidas impugnadas se justifica en la medida que busca evitarse la evasión de pago del impuesto al valor agregado en sectores en los que el control de fiscalización del ente recaudatorio es complicado, por ello auxiliarse de los sujetos receptores de los servicios gravados a través del mecanismo de retención es congruente con el mandato constitucional de sufragar el gasto público contenido en el artículo 31, fracción IV de la Constitución Federal.

[E]sta Sala estima que [...] los parámetros establecidos en la norma reclamada no estarían fijados de manera artificiosa ni arbitraria, ni podría afirmarse que el legislador necesariamente debe atender a los criterios propios del tributo de que se trate al momento de fijar los parámetros que permiten acceder a la exención, por lo que no se viola en perjuicio de la parte quejosa ahora recurrente la garantía de proporcionalidad" (párrs. 64-66).

"Afirmó el juez de amparo que el esquema de acreditamiento del impuesto retenido por el contribuyente obligado en términos de los artículos 1o.-A, fracción IV, y 5, fracción IV, de la Ley del Impuesto al Valor Agregado atiende a la verdadera capacidad contributiva **en cuanto que permite al contribuyente acreditar el impuesto que le fue trasladado** jurídicamente en un mes determinado.

[E]sta Primera Sala estima que la sentencia recurrida precisó de manera adecuada que la norma reclamada permite efectuar el acreditamiento del impuesto trasladado, aspecto que inicialmente resulta congruente con el principio de proporcionalidad tributaria, pues como se explicó, aun cuando inicialmente el impuesto acreditable no presenta una relación substancial con la determinación del impuesto y con la forma de pago del tributo, si representa un elemento indispensable para los causantes del tributo de manera que su absoluta falta de previsión produce los efectos negativos de la contribución, que conducirían a una eventual carga desproporcional del tributo en cuestión" (párrs. 78-79). (Énfasis en el original).

"En ese sentido, **no puede considerarse que el recurrente haya expresado algún agravio** respecto a las consideraciones vertidas por el juez de distrito en la sentencia recurrida, pues la simple transcripción de los razonamientos expuestos en la sentencia de amparo no puede ser suficiente para emprender el estudio de fondo, pues no basta la simple expresión de manifestaciones genéricas y abstractas, sino que es necesario precisar de qué manera se actualizan los perjuicios a que se refiere y explicar las consecuencias que en su caso se hayan producido" (párr. 94). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia y negó el amparo a la empresa. Consideró que el juez sí respondió a los argumentos de inconstitucionalidad de los artículos 1-A, fracción IV, y 5, fracción IV, de la LIVA, que regulan la retención del IVA trasladado y su acreditación en la contratación de personal enfocándose sin especificarlo en la subcontratación. También estableció que éstos no violan los principios de legalidad, seguridad jurídica, proporcionalidad y equidad tributaria.

1.4 La reforma en materia de subcontratación y los principios de irretroactividad y libertad de comercio

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 687/2022, 14 de junio de 2023⁴⁴

Razones similares en AR 564/2022, AR 674/2022 y AR 81/2023

Hechos del caso

El 23 de abril de 2021, se publicó en el *Diario Oficial de la Federación* una serie de reformas legislativas en materia de subcontratación laboral.⁴⁵ El 24 de mayo de 2021, se publicó el "Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo" (Acuerdo). Una empresa promovió un amparo indirecto en contra del Congreso de la Unión y el presidente por la promulgación de ambas normas.

La empresa argumentó, entre otras cosas, que i) la iniciativa de reforma partió de un planteamiento erróneo, por lo que su estudio, aprobación y publicación estuvieron basados en premisas falsas; ii) la iniciativa asumió que el sector empresarial realiza prácticas indebidas, fraudulentas e ilegales. Sin embargo, es un error generalizar y asegurar que todas las personas que se dedican a la subcontratación laboral son simuladoras; iii) la prohibición de la subcontratación laboral no es un medio idóneo, ni racional y vulnera los principios de razonabilidad y proporcionalidad jurídica; iv) tratar de manera desigual y diferenciada a las personas que prestan servicios generales y a las que prestan servicios especializados viola el derecho humano a la igualdad y no discriminación; v) la reforma en materia de subcontratación transgrede el derecho humano a la libertad de comercio y de trabajo porque prohíbe de forma general la subcontratación como modalidad de trabajo y como actividad económica lícita; vi) la reforma anula el objeto social de la empresa, lo que viola su derecho a la libertad de comercio; vii) la reforma vulnera el principio de irretroactividad⁴⁶ de la ley

⁴⁴ Ponente: Ministra Yasmín Esquivel Mossa. Votación disponible en: <https://www2.scjn.gob.mx/consultatematica/paginaspub/DetallePub.aspx?AsuntoID=306580>

⁴⁵ Fue publicado, en el *Diario Oficial de la Federación*, el Decreto por el que reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores; del Código Fiscal de la Federación; de la Ley del Impuesto sobre la Renta; de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B), del Artículo 123 Constitucional; y de la Ley Reglamentaria de la Fracción XIII Bis del Apartado B, del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

⁴⁶ Principio jurídico que establece que las leyes no pueden tener efectos retroactivos, es decir, no pueden aplicarse a situaciones que ocurrieron antes de su entrada en vigor.

porque la prohibición de subcontratación afecta los derechos laborales de las personas que trabajan en esta modalidad; viii) violan los principios de racionalidad y de seguridad jurídica porque exigen requisitos especiales para la subcontratación de servicios especializados que son innecesarios, excesivos y restringen una actividad económica; ix) el registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) no garantiza el cumplimiento de las obligaciones obrero-patronales o el respeto a las condiciones de trabajo, sino que es un proceso burocrático que impone cargas administrativas excesivas e innecesarias.

Posteriormente, la empresa amplió sus argumentos. Señaló, también, como autoridad a la STPS y argumentó, entre otras cosas, que: i) el acuerdo reclamado excede los límites legislativos establecidos en la Ley Federal del Trabajo (LFT) porque define y amplía el concepto de servicios y obras especializadas; ii) el requisito de entregar la geolocalización de las personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas es inconstitucional porque viola el derecho fundamental a la privacidad.

El juez constitucional, por una parte, sobreescribió el proceso y, por la otra, negó el amparo. Señaló, entre otras cosas, que i) la prohibición de subcontratar personal está justificada; ii) no vulnera el derecho humano a la libertad de comercio, ni el principio de irretroactividad porque, aunque prohíbe la subcontratación de personal, la permite cuando se trata de servicios u obras especializadas; iii) la figura de la subcontratación está plenamente justificada y limitada porque derivó de la necesidad de eliminar las prácticas que dañan los derechos laborales de las personas trabajadoras; iv) la subcontratación se modificó por razones sociales legítimas; v) el requisito de geolocalización no viola el derecho a la privacidad y protección de los datos personales porque esa información es necesaria para que la autoridad verifique el registro en el padrón correspondiente.

Contra esa decisión, la empresa interpuso un recurso de revisión. Alegó que la sentencia era incorrecta, entre otras cosas, porque i) el proceso legislativo estuvo viciado desde la iniciativa de reforma porque estigmatiza a todos los patronos por el uso indebido que algunos han hecho de la subcontratación; ii) la reforma no atiende ni a la necesidad, ni a la realidad social del país; iv) la sentencia no valoró los argumentos formulados por la demandante; v) el demandante no ha vulnerado los derechos laborales de sus trabajadores, ni ha incumplido sus obligaciones fiscales y vi) viola el principio de razonabilidad porque exige requisitos particulares, innecesarios y excesivos para la subcontratación de servicios especializados.

El tribunal colegiado ordenó remitir el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que ésta resolviera los temas de constitucionalidad.⁴⁷

⁴⁷ Se reservó jurisdicción a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con el tema de constitucionalidad subsistente respecto de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo; 15-A de la Ley del Seguro Social y 29 Bis de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, publicados en el *Diario Oficial de la Federación* el 23 de abril de 2021, así como de los artículos segundo, fracción VII, octavo punto 1, incisos a) y g), y punto 2; décimo primero; décimo cuarto y décimo quinto del "Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo".

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Viola la reforma legislativa de los artículos 12⁴⁸ y 13⁴⁹ de la LFT en materia de subcontratación el principio de irretroactividad porque afecta los derechos adquiridos de los trabajadores subcontratados?

2. ¿Violan los artículos 15 de la LFT,⁵⁰ 15-A de la Ley del Seguro Social⁵¹ (LSS) y 29 Bis de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores⁵² (Ley del Infonavit) el principio de razonabilidad

⁴⁸ "Artículo 12.- Queda prohibida la subcontratación de personal, entendiéndose esta cuando una persona física o moral proporciona o pone a disposición trabajadores propios en beneficio de otra.

Las agencias de empleo o intermediarios que intervienen en el proceso de contratación de personal podrán participar en el reclutamiento, selección, entrenamiento y capacitación, entre otros. Estas no se considerarán patrones ya que este carácter lo tiene quien se beneficia de los servicios".

⁴⁹ "Artículo 13.- Se permite la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de estos, siempre que el contratista esté registrado en el padrón público a que se refiere el artículo 15 de esta Ley.

Los servicios u obras complementarias o compartidas prestadas entre empresas de un mismo grupo empresarial, también serán considerados como especializados siempre y cuando no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la empresa que los reciba. Se entenderá por grupo empresarial lo establecido en el artículo 2, fracción X de la Ley del Mercado de Valores".

⁵⁰ "Artículo 15.- Las personas físicas o morales que proporcionen los servicios de subcontratación, deberán contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para obtener el registro deberán acreditar estar al corriente de sus obligaciones fiscales y de seguridad social.

El registro a que hace mención este artículo deberá ser renovado cada tres años.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá pronunciarse respecto de la solicitud de registro dentro de los veinte días posteriores a la recepción de la misma, de no hacerlo, los solicitantes podrán requerirla para que dicte la resolución correspondiente, dentro de los tres días siguientes a la presentación del requerimiento. Transcurrido dicho plazo sin que se notifique la resolución, se tendrá por efectuado el registro para los efectos legales a que dé lugar.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social negará o cancelará en cualquier tiempo el registro de aquellas personas físicas o morales que no cumplan con los requisitos previstos por esta Ley.

Las personas físicas o morales que obtengan el registro a que se refiere este artículo quedarán inscritas en un padrón, que deberá ser público y estar disponible en un portal de Internet.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social expedirá las disposiciones de carácter general que determinen los procedimientos relativos al registro a que se refiere este artículo".

⁵¹ "Artículo 15 A. La contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas deberán cumplir con las condiciones y requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con otra persona física o moral que incumpla las obligaciones en materia de seguridad social, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.

La persona física o moral que preste servicios especializados o ejecute obras especializadas deberá proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:

I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; Registro Federal de Contribuyentes, domicilio social o convencional en caso de ser distinto al fiscal, correo electrónico y teléfono de contacto.

II. De cada contrato: Objeto; periodo de vigencia; relación de trabajadores u otros sujetos que prestarán los servicios especializados o ejecutarán las obras especializadas a favor del beneficiario, indicando su nombre, CURP, número de seguridad social y salario base de cotización, así como nombre y Registro Federal de Contribuyentes del beneficiario de los servicios por cada uno de los contratos.

III. Copia simple del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas.

Para la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en el presente ordenamiento, el Instituto y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán celebrar convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de competencia.

El Instituto informará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del incumplimiento a los requisitos indicados en el presente artículo para los efectos señalados en la propia Ley Federal del Trabajo".

⁵² "Artículo 29 Bis.- Las personas físicas o morales que se encuentren registradas en términos del artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo para llevar a cabo la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas que no forman parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de los mismos, deberán proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:

a) Datos Generales;

b) Contratos de servicio;

porque exigen el cumplimiento de requisitos especiales para el desarrollo de actividades de subcontratación de servicios especializados?

3. ¿Transgreden los artículos 12 y 13 de la LFT el derecho a la libertad de comercio porque prohíben a las empresas de subcontratación realizar su objeto social?

4. ¿Viola el derecho fundamental a la privacidad el requisito que obliga a las personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas y estén interesadas en registrarse en el Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados y Obras Especializadas a entregar en la plataforma informática su geolocalización?

Crterios de la Suprema Corte

1. Lo pactado entre las partes de contratos de trabajo no es inmodificable, su contenido normativo debe revisarse continuamente frente a los cambios económicos y sociales. Las nuevas leyes pueden mejorar la regulación de la subcontratación y, como exigencia de orden público, obligar a las personas que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se registren en la STPS. Las personas que ofrecen estos servicios de contratación no tienen un derecho adquirido respecto de la forma y modalidades en que los que puede prestarse. En consecuencia, los artículos 12 y 13 de la LFT no violan el principio de irretroactividad de la ley.

2. Los requisitos establecidos para desarrollar actividades empresariales de subcontratación no violan el principio de razonabilidad. Las condiciones para obtener un registro como prestador de servicios especializados o de ejecutor de obras especializadas ante la STPS y la obligación de entregar cada cuatro meses al IMSS e Infonavit documentación e información de la prestación de esos servicios busca eliminar las prácticas elusivas y evasivas de las obligaciones laborales, de seguridad social y fiscales. En consecuencia, los artículos impugnados son constitucionales.

3. Los artículos impugnados no violan el derecho humano a la libertad de comercio. No prohíben la subcontratación, sólo la regulan. La prohibición no vulnera el derecho a la libertad de comercio porque, aunque la ley, en términos generales, prohíbe la subcontratación de personal, la permite para servicios u obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante del que

c) Los Montos de las Aportaciones y Amortizaciones;

d) Información de los trabajadores;

e) Determinación del salario base de aportación, y

f) Copia simple del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los requisitos antes señalados y las fechas de presentación ante el Instituto deberán cumplirse conforme a los procedimientos que el Instituto publique a través de medios electrónicos.

La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con una empresa que incumpla las obligaciones contenidas en la presente Ley, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.

Para la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en el presente ordenamiento, el Instituto y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán celebrar convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de competencia.

El Instituto informará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del incumplimiento a los requisitos indicados en el presente artículo para los efectos señalados en la propia Ley Federal del Trabajo".

recibe la prestación. Para esto deben cumplir las condiciones para que su actividad proteja de manera adecuada los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores. Imponer restricciones que garanticen el interés de la sociedad y la protección de los derechos de los empleados es constitucional.

4. La geolocalización como dato necesario a entregar en el registro no viola los derechos a la privacidad y protección de datos personales. Este requisito es necesario porque permite identificar y localizar el domicilio del establecimiento empleador que brinde los servicios especializados. La norma impugnada sólo exige que el empleador que acuda a la página web diseñada para el registro entregue un dato que permita corroborar la ubicación del establecimiento laboral para evitar que se registren empresas simuladas.

Justificación de los criterios

"[E]ra común que a la par con el desarrollo económico, las empresas hicieran uso de diversos esquemas de "subcontratación" o "intermediación laboral" que les permitía enfrentar la competencia internacional; sin embargo, también se presentaban quienes abusaban de estos esquemas para simular actos jurídicos laborales y, mediante prácticas abusivas y simuladoras, evadían las obligaciones que les impone la Ley del Seguro Social en detrimento de los derechos de seguridad social de los trabajadores" (párr. 29).

"Al respecto, se destacó que hay estudios que sugieren que, del total del mercado de subcontratación, sólo cien empresas cuentan con registro ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y, de éstas, sólo 40% (cuarenta por ciento) pagan impuestos. Además, que, en tales estudios, se puntualiza que en México una quinta parte de los trabajadores labora bajo el esquema de subcontratación según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía" (párr. 45).

"Las personas trabajadoras bajo esquemas de subcontratación se ven afectadas tanto en su capacidad para acceder a un crédito, en el monto del mismo, y en el momento de su vida laboral en la que pueden ejercer dicho crédito. La subcontratación genera que las personas trabajadoras tengan menor capacidad de crédito y se vean obligados a postergar, en algunos casos hasta años, la posibilidad de solicitar un crédito" (párr. 48).

"[...] Además, se identificó que las actividades delictivas por defraudación fiscal, a través de la figura de la subcontratación, se han vuelto una práctica común en México, la cual está ocasionando una disminución extraordinaria en la recaudación de recursos en el país" (párr. 49).

"Lo anteriormente relatado permite concluir que el trabajo mediante régimen de subcontratación:

1) Derivado de que se detectó que dicha figura creció en exceso y que era utilizada para evadir obligaciones laborales y de seguridad social a cargo del patrón de seguridad social, así como para la evasión fiscal, se aprobó una reforma que estuvo vigente del uno de diciembre de dos mil doce hasta el veintitrés de abril de dos mil veintiuno, en que se publicó el Decreto aquí reclamado. [...]

4) A partir de la reforma de dos mil veintiuno, en el artículo 12 de la Ley Federal del Trabajo vigente, el legislador prohibió la subcontratación de personal y en el diverso precepto 13, determinó que quedaba permitida la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas que no

formen parte del objeto social no de la actividad económica preponderante de la beneficiaria siempre que el contratista esté inscrito en el padrón público previsto en el diverso artículo 15 del citado ordenamiento" (párr. 51).

"Esta Segunda Sala considera que la medida impugnada sí guarda relación con la finalidad que pretende cumplir toda vez que, con la restricción impuesta a la subcontratación de personal —en general—, y la regulación de la subcontratación de servicios especializados o de ejecución de obras especializadas, se contribuye de manera directa a evitar la proliferación de empresas que acuden a esa forma de contratación con el objeto de evitar afrontar las obligaciones laborales, de seguridad social o tributarias que tienen con relación a sus empleados" (párr. 85).

"Por lo tanto, resulta correcta la determinación de la a quo al señalar que las normas combatidas resultaban ser una medida idónea para lograr los fines perseguidos por el legislador ya que su postura se basó en la realidad que se vive en el ámbito de subcontratación de personal en nuestro país, y lo insuficiente que había resultado la anterior reforma a la Ley Federal del Trabajo al respecto, para evitar las prácticas indebidas de algunos patrones en ese sentido, así como las consecuencias que ello ha derivado en los distintos ámbitos laborales y económicos" (párr. 87).

"[S]e han emitido distintas medidas con el fin de regular la figura de la subcontratación, entre las que destacan el Decreto publicado el nueve de julio de dos mil nueve, mediante el cual se modificó la **Ley del Seguro Social**, así como el Decreto publicado el treinta de noviembre de dos mil doce por el que se reforma la **Ley Federal del Trabajo**, y el Decreto de cuatro de junio de dos mil quince, en el que se adiciona un artículo a la **Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores**.

Sin embargo, tales medidas no lograron modificar los efectos nocivos que ha tenido la subcontratación de personal a lo largo de los años, incluso se volvió en un medio más común utilizado por algunas empresas para evadir sus obligaciones laborales y fiscales. Por lo tanto, como lo indicó la a quo, la medida combatida resulta necesaria debido a que con ella se limita el incremento desmedido de esquemas de subcontratación simulada, permitiendo solo la subcontratación de servicios u obras especializados" (párrs. 93-94). (Énfasis en el original).

"Además, las normas combatidas no generan una carga desmedida, excesiva o injustificada para la recurrente, ya que permite la subcontratación especializada bajo ciertos requisitos, lo que encuentra fundamento en la protección de los derechos de los trabajadores como una medida necesaria para la consecución de sus fines y no se afecta de forma absoluta el derecho a la libertad de trabajo, pues se podrá seguir haciendo uso de la subcontratación laboral bajo ciertas modalidades" (párr. 96).

"No pasa inadvertido que, el Convenio 181 sobre las agencias de empleo privadas, de 1997, no ha sido ratificado por México, por lo que no forma parte del parámetro de control de regularidad constitucional; sin embargo, se estima que es un documento relevante que ayuda a entender el alcance de la figura de subcontratación laboral a nivel Internacional" (párr. 111).

"Conforme a lo indicado, se advierte que la medida impuesta resulta proporcional entre el fin legítimo que se persigue y la afectación a los derechos transgredidos de la recurrente. Ya que como se indicó por la a quo, dicha medida permite inhibir las prácticas indebidas en materia de subcontratación laboral y favorece a la protección de los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores protegidos por la Constitución Federal, aunado al beneficio que se obtiene en las finanzas públicas" (párr. 115).

"En el ámbito del Derecho privado, la Primera Sala de esta Suprema Corte de Justicia ha establecido que, si en un contrato celebrado con anterioridad a la expedición de una ley se crea una situación jurídica concreta, lógico es concluir que sus efectos deben regirse por la ley anterior, por lo que la aplicación de la nueva resultaría notoriamente retroactiva y, la privación de derechos a que da lugar a la vulneración del derecho humano que otorga el artículo 14 constitucional.

No obstante, esa regla general no es aplicable de manera absoluta en otras materias, en las que la autonomía de la voluntad no tiene el alcance de crear situaciones jurídicas inmodificables. Así, la otrora Cuarta Sala de este Tribunal de manera reiterada sostuvo que, en el Derecho del Trabajo, la regla es la inversa, esto es, que trabajadores y patronos deben ajustarse, al celebrar los contratos, a los principios de estricto orden público, contenidos en el artículo 123 constitucional y sus leyes reglamentarias, sin que su voluntad pueda prevalecer, cuando sea distinta de la expresada en aquellos preceptos.

Con base en las reglas tutelares del Derecho laboral, la entonces Cuarta Sala estableció que no se vulnera la prohibición de retroactividad de la ley, cuando el legislador incorpora una nueva causa para poner término a un contrato, siempre que se respeten los efectos ya producidos con base en el contrato, impidiendo únicamente que en el futuro se produzcan otros nuevos" (párrs. 149-151).

"[I]gualmente, la duración del contrato pactada no puede generar una consecuencia que deba prevalecer, independientemente de las actualizaciones a la legislación laboral en materia de subcontratación" (párr. 154).

"Aún más, la norma transitoria modula la aplicación de las nuevas disposiciones a los contratos de trabajo celebrados bajo el régimen de subcontratación existentes cuando entró en vigor la reforma legislativa, pues otorga un plazo para que las personas obtengan su registro, la transferencia de trabajadores entre empresas, la sustitución patronal y el cumplimiento de obligaciones en materia de seguridad social" (párr. 156).

"Además, conforme a la teoría de los componentes de la norma, tampoco existe retroactividad, en tanto que lo indicado en los artículos 12 y 13 de la Ley Federal del Trabajo no afectan situaciones de hecho pasadas, ya que la regulación de la subcontratación a que hacen referencia está orientada a regular aquellas situaciones surgidas a partir de la entrada en vigor de las normas reclamadas y no a situaciones pasadas. De ahí que no le asista la razón en ese sentido" (párr.160).

"A efecto de dar respuesta al agravio planteado, conviene tomar en cuenta que de conformidad con el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, las personas físicas o morales que proporcionen servicios de subcontratación deben contar con registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y acreditar estar

al corriente con sus obligaciones fiscales y de seguridad social. Dicho registro debe renovarse cada tres años. Además, se establece el trámite que la mencionada Secretaría debe dar a la solicitud respectiva y la facultad para negar o cancelar el registro" (párr. 165).

"Además, al tratarse de información que tanto el Instituto Mexicano del Seguro Social como el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores compartirán con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la obligación de presentar información cuatrimestral ante los mencionados Institutos, tiene como propósito evitar los abusos, elusión y evasión de obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social, es decir, está orientada a que las personas físicas o morales que prestan servicios especializados o ejecutan obras especializadas mediante la modalidad de subcontratación laboral, no se constituyan en empresas que, una vez agotado el registro inicial previsto en el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, desaparezcan al poco tiempo de haber sido creadas o incurran en relaciones de trabajo simuladas, en detrimento de los trabajadores y de las finanzas públicas" (párr. 179).

"Con dicho registro, lo que se pretende, es que las empresas antes de celebrar un contrato acrediten el carácter especializado de los servicios que otorgan o las obras que ejecutan, así como que se encuentran al corriente del cumplimiento de sus obligaciones laborales, fiscales y de seguridad social" (párr. 200).

"Así, la limitante a la figura de la subcontratación se encuentra justificada ante la necesidad de eliminar aquellas prácticas que dañan los derechos laborales de las personas trabajadoras y al erario público; además que disminuyen las obligaciones de los patrones para reconocer sus prerrogativas.

En razón de lo anterior, en las normas reclamadas se prohibió la subcontratación de personal, debiendo los patrones transferir y reconocer como trabajadores propios a todos aquellos que realizan las actividades principales, relacionadas con su objeto social y actividad económica preponderante; se permite la subcontratación de servicios u obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante del patrón; se estableció que la persona física o moral que subcontrate servicios especializados o la ejecución de obras de dicha naturaleza con una contratista que incumpla con las relaciones laborales con sus trabajadores será responsable solidaria en dicha contratación.

Sin que tales disposiciones impidan a las personas físicas o morales que se dediquen a la actividad lícita que deseen y practiquen el comercio, sino que simplemente se estableció una especial regulación para efectos de que se cumpla un mínimo de condiciones que permitan que su actividad preponderante sea realizada con la debida protección de los derechos laborales de los trabajadores" (párrs. 202-204).

"Además, si bien con dicha regulación se puede originar un perjuicio en las actividades que realizaba la parte recurrente, al haberse limitado la subcontratación de servicios de personal solo a aquellos especializados u obras especializadas, esas desventajas no son de tal entidad ni se encuentran por encima de la importancia de la realización de los fines buscados por dicha medida, ya que las ventajas que se obtienen con la intervención del Estado justifican la posible afectación a los derechos de la quejosa" (párr. 215).

"En esa medida la autoridad no tiene permitida la geolocalización en tiempo legal de dispositivos móviles con el objeto de investigación establecidos en códigos penales, que implique solicitar a los concesionarios

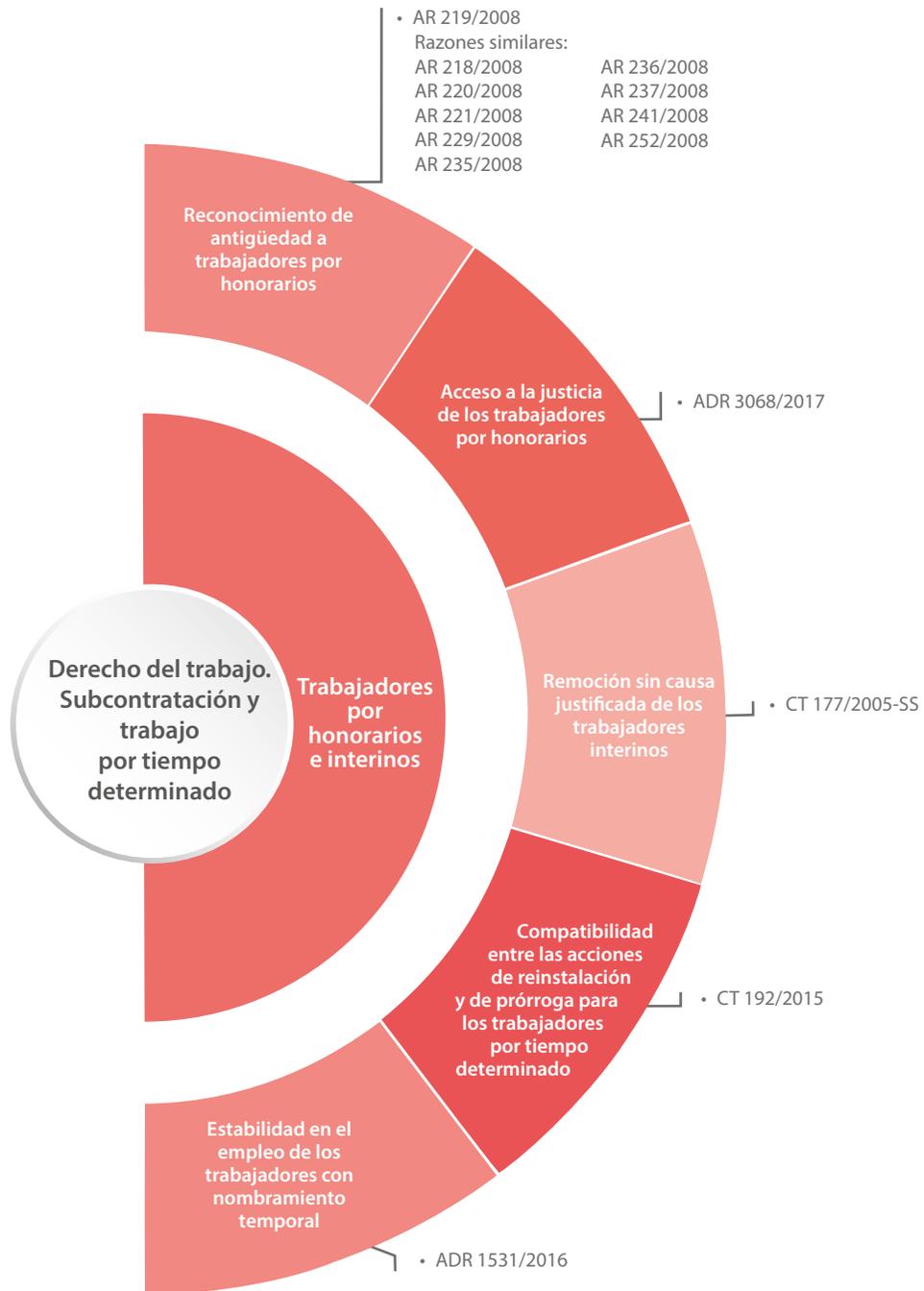
de telecomunicaciones, los autorizados o proveedores de servicios de aplicaciones y contenidos, para que proporcionen a la autoridad investigadora, la localización geográfica en tiempo real o la entrega de los datos conservados de los dispositivos investigados" (párr. 238).

"Así, las coordenadas geográficas de ubicación concreta del empleador, que se deben proporcionar al realizar el registro en el Padrón Público de Contratistas de Servicios Especializados y Obras Especializadas, constituyen información confidencial que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene obligación de resguardar, y por lo tanto, no puede usarse para un objetivo diferente de aquél para el que fue resguardada y su protección quedará sujeta a las disposiciones de transparencia y acceso a la información que correspondan" (párr. 245).

Decisión

La Suprema Corte negó la protección constitucional respecto de los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, 15-A de la Ley del Seguro Social y 29 Bis de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, así como de los artículos octavo, punto 1, incisos a) y g), y punto 2, décimo primero, décimo cuarto y décimo quinto del "Acuerdo por el que se dan a conocer las disposiciones de carácter general para el registro de personas físicas o morales que presten servicios especializados o ejecuten obras especializadas a que se refiere el artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo". Consideró que la finalidad de las disposiciones reformadas —la protección de los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores subcontratados y el aseguramiento de la recaudación de recursos— es constitucional.

2. Trabajadores por honorarios e interinos



2. Trabajadores por honorarios e interinos

2.1 Reconocimiento de antigüedad a trabajadores por honorarios

SCJN, Pleno, Amparo en Revisión 219/2008, 19 de junio de 2008⁵³

Razones similares en AR 218/2008, AR 220/2008, AR 221/2008, AR 229/2008, AR 235/2008, AR 236/2008, AR 237/2008, AR 241/2008 y AR 252/2008

Hechos del caso

Varios trabajadores del Estado presentaron una demanda de amparo indirecto en contra de la reforma a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Alegaron, entre otras cosas,⁵⁴ que i) el artículo 43 transitorio de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado⁵⁵ (Ley del ISSSTE) viola las garantías de legalidad y seguridad jurídica porque, aun cuando la inclusión de los trabajadores por honorarios al régimen del ISSSTE representa un gran avance en materia de seguridad social, no precisa si les va a reconocer antigüedad. Además, sólo es aplicable a quienes tienen como mínimo un año de vinculación laboral; ii) viola la garantía de audiencia de los trabajadores por

⁵³ Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Votación disponible en: <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=99031>.

⁵⁴ En esta ficha sólo se presentan los problemas jurídicos relacionados con los trabajadores por honorarios. Para consultar el resto de los problemas jurídicos en materia de seguridad social y derecho a la salud se recomienda consultar la sentencia.

⁵⁵ "CUADRAGÉSIMO TERCERO. A las personas que presten sus servicios a las Dependencias o Entidades mediante contrato personal sujeto a la legislación común, que perciban sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios por contrato, o que estén incluidos en las listas de raya, siempre y cuando hayan laborado una jornada completa de acuerdo con las condiciones generales de trabajo y hayan laborado por un periodo mínimo de un año, se les incorporará integralmente al régimen de seguridad social con la entrada en vigor de esta Ley.

Asimismo, se les incorporará con los Tabuladores aplicables en la Dependencia o Entidad en que presten sus servicios mediante un programa de incorporación gradual, que iniciará a partir del primero de enero del 2008 dentro de un plazo máximo de cinco años. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público establecerá los lineamientos para su incorporación."

honorarios porque no hay un artículo que prevea un medio legal para impugnar los actos del ISSSTE; iii) que ningún artículo de la ley prevea que los trabajadores por honorarios tengan representación en la Junta Directiva del Instituto, en el PENSIONISSSTE y en el FOVISSSTE es inconstitucional.

Los demandantes señalaron como autoridades responsables al presidente de la República y a la Cámara de Diputados y Senadores por la aprobación y discusión de la nueva Ley del ISSSTE. El juez decidió, por una parte, sobreseer el juicio porque los trabajadores no ofrecieron las pruebas necesarias para acreditar la afectación y, por otra, amparar a los demandantes porque consideró que la reforma violó la garantía de audiencia.

Contra la sentencia de amparo, la Cámara de Diputados, el presidente de la República y los trabajadores del Estado interpusieron un recurso de revisión. Por la trascendencia e importancia del asunto, el tribunal decidió que la Suprema Corte de Justicia de la Nación era la competente para resolver el problema jurídico planteado.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Viola el artículo 43 transitorio de la Ley del ISSSTE las garantías de legalidad y seguridad jurídica porque no precisa si se va a reconocer antigüedad a los trabajadores por honorarios?

2. ¿Es inconstitucional que la legislación atacada no prevea la representación de los trabajadores por honorarios en la Junta Directiva del Instituto, en el PENSIONISSSTE y en el FOVISSSTE?

Criterios de la Suprema Corte

1. Si la ley derogada excluía del régimen obligatorio de seguridad social a las personas cuyos salarios son con cargo exclusivo a la partida de honorarios, éstos no cotizaban al sistema. Por eso, no se puede reconocer su antigüedad en el servicio para acceder a los beneficios del régimen de seguridad social dado que no han aportado ninguna cuota al Instituto. En consecuencia, el artículo 43 transitorio no viola las garantías de legalidad y seguridad jurídica.

2. No es inconstitucional que la Ley del ISSSTE no prevea la participación de las personas que presten servicios por honorarios a dependencias o entidades públicas porque pueden tener representación en la medida en que la ley los considera trabajadores. Que la ley no establezca, expresamente, su participación no vulnera las garantías de legalidad y seguridad jurídica en tanto son trabajadores en general.

Justificación de los criterios

"Vale la pena dejar asentado que tales servidores públicos sólo se consideran como trabajadores al servicio del Estado para los efectos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y no para otro tipo de prerrogativas de carácter laboral" (pág. 453).

"Ahora bien, del texto antes transcrito se desprende que las personas que laboran para el Estado y que a la entrada en vigor de la ley reclamada perciban sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios por contrato, se les incorporará integralmente al régimen obligatorio de seguridad social contenido en la misma, siempre que haya trabajado una jornada completa de acuerdo con las condiciones generales de trabajo y hayan laborado por un periodo mínimo de un año. Asimismo, se advierte que se les incorporará con los tabuladores aplicables en la dependencia o entidad en la que presten sus servicios, dentro de un plazo máximo de cinco años, contados a partir del primero de enero de dos mil ocho, mediante un programa de incorporación gradual que se implementará de acuerdo a los lineamientos que expida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público" (pág. 454).

"Lo anterior, también encuentra sustento en la exposición de motivos correspondiente en la que se señala:

"De gran trascendencia, además de los logros alcanzados en la negociación entre el Gobierno Federal y las organizaciones sindicales más importantes en beneficio del Instituto y de su derechohabencia, es el histórico acuerdo establecido, y plasmado en esta iniciativa, de incorporar a la seguridad social, por primera vez, a los miles de trabajadores que laboran con jornada normal en las distintas Dependencias y Entidades del Estado dentro del régimen de honorarios, por contrato, y lista de raya, los eventuales, con lo que se dará a éstos y a sus familias acceso al régimen integral del ISSSTE" (pág. 455). (Énfasis en el original).

"Ahora bien, en apartados precedentes quedó establecido que en materia de seguridad social la antigüedad en el servicio es el factor que sirve de referente para determinar los años cotizados al Instituto, a fin de reconocer los periodos mínimos de cotización que se requieren para el otorgamiento de ciertas prestaciones, como son las pensiones de invalidez y cesantía en edad avanzada y vejez" (págs. 455-456).

"Así, resulta evidente que si por organización entendemos el conjunto de personas que funcionan para alcanzar un fin determinado, necesariamente la organización de trabajadores implica la conjunción de un grupo de personas con determinadas características, como pueden ser los que prestan sus servicios y reciben sus emolumentos con cargo a la partida de honorarios por contrato, si cuentan con una representación.

Ahora bien, el hecho de que las personas que prestan sus servicios profesionales al Estado mediante un contrato por honorarios no cuenten con una representación o agrupación como tal, esto es, que no se encuentren organizados para la consecución de un fin específico, no puede traducirse en una trasgresión a las garantías constitucionales de legalidad y seguridad jurídica, sino, más bien, en una falta de representación de tales servidores públicos, pues en todo momento cuentan con la libertad de hacerlo" (págs. 458-459).

Decisión

La Suprema Corte decidió que el hecho de que la Ley del ISSSTE no contemple de forma expresa la representación de los trabajadores por honorarios en la Junta Directiva del Instituto, en el PENSIONISSSTE

y en el FOVISSSTE no es inconstitucional. Además, que el artículo 43 transitorio de la misma ley también es constitucional respecto al reconocimiento de la antigüedad de este tipo de trabajadores.

2.2 Acceso a la justicia de los trabajadores por honorarios

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 3068/2017, 18 de octubre de 2017⁵⁶

Hechos del caso

Un trabajador promovió un juicio laboral en contra de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) y de los consulados generales de México en Estados Unidos en las ciudades de Portland, Indianápolis y Seattle. Señaló que laboró en la SRE, en el consulado de México con sede en distintas ciudades de Estados Unidos. Un día acudió a la oficina del consulado en Portland para suscribir un nuevo contrato de prestación de servicios profesionales independientes, como lo venía haciendo, y le informaron que no trabajaría más en esa institución. El trabajador demandó su reinstalación en el cargo de empleado auxiliar del consulado de México, el reconocimiento de antigüedad laboral para efectos de seguridad social, la inscripción definitiva al ISSSTE, al Fondo de Vivienda, al Fondo de Ahorro Capitalizable, al Sistema de Ahorro para el Retiro y otras prestaciones.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidió que no tenía competencia para conocer del juicio. Señaló que el artículo 27 del Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano⁵⁷ dispone, en el último párrafo, que el personal contratado en esos términos no pertenece al servicio exterior ni puede ser considerado como miembro o trabajador de la Secretaría. Concluyó que los tribunales de Estados Unidos son los competentes para conocer del conflicto, tal y como se pactó en el contrato de prestación de servicios.

Contra esa resolución, el demandante promovió un juicio de amparo indirecto. Alegó que el artículo 27 del Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano es oscuro e impreciso. El juez de distrito en materia de trabajo decidió que no era competente para conocer del asunto y, en consecuencia, ordenó remitir el asunto a un tribunal colegiado en materia de trabajo.

El tribunal colegiado negó el amparo. Consideró que el demandante no formaba parte del Servicio Exterior Mexicano y, en consecuencia, estaba excluido de la relación Estado-empleado equiparada a la laboral.

⁵⁶ Unanimidad de cinco votos, con voto concurrente del Ministro Javier Laynez Potisek. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

⁵⁷ "Artículo 27. Las Representaciones, por conducto de sus Jefes o Titulares, podrán contratar empleados localmente, previa autorización de la Secretaría. La contratación de este personal será de conformidad con la legislación del país sede de la Representación. Los contratos no podrán exceder del 31 de diciembre de cada año, pero podrán renovarse a recomendación del Jefe o Titular de Representación, si las necesidades de personal así lo ameritan y se cuente con la suficiencia presupuestaria, salvo lo previsto por la legislación local.

En igualdad de circunstancias, se dará preferencia a los nacionales mexicanos que cuenten con un estatus migratorio que les permita fungir como personal local, conforme a las leyes del Estado receptor.

El personal contratado en estos términos, no pertenece ni será considerado, bajo ninguna circunstancia, miembro del Servicio Exterior o trabajador de la Secretaría".

Por eso, el contrato que suscribieron no era de trabajo y al demandante no se le podía aplicar la legislación laboral.

Contra la decisión, el demandante promovió un recurso de revisión y la SRE promovió un recurso de revisión adhesiva. Entre sus argumentos, el actor señaló que: i) la calificación del conflicto como civil fue incorrecta; ii) se vulneró su derecho al acceso a la justicia; iii) el conflicto es laboral y, por eso, debían estudiarse sus argumentos; iv) el tribunal interpretó de manera incorrecta la Constitución y la ley; v) el juez basó su decisión en la excepción prevista en la fracción XIII, apartado B, del artículo 123 constitucional, que establece que el personal del servicio exterior se regirá por sus propias leyes y, por eso, el demandante no tiene una relación laboral con el Estado. En consecuencia, el Tribunal no debió aplicar el artículo 123 dado que, según su propio razonamiento, el contrato no era de trabajo; vi) la interpretación del Reglamento de la Ley del Servicio Exterior pretende justificar la violación del derecho de acceso a la justicia y avalar la simulación de una relación jurídica civil; vii) procede la vía laboral para solicitar la declaración judicial de que hubo una relación de trabajo y viii) el tribunal aplicó una tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación derivada de un asunto civil, que no es apta para un asunto laboral.

La SRE, en su recurso de revisión adhesivo, sostuvo, entre otras cosas, que i) no hay argumentos que sustenten la necesidad de hacer un estudio de constitucionalidad de una ley o la interpretación de una norma de la Constitución. Tampoco se trata de un asunto que cumpla el requisito de importancia o trascendencia que justifique el análisis de la Suprema Corte; ii) la sentencia atacada por el demandante es correcta; iii) el conflicto no es de índole laboral; iv) la relación del demandante con la SRE no fue laboral porque se desempeñó como prestador de servicios.

La Suprema Corte conoció del asunto. Consideró que el caso cumplía con el requisito de importancia y trascendencia porque no había precedentes sobre el tema planteado, esto es, el marco legal de las relaciones de trabajo del Servicio Exterior Mexicano en términos del artículo 123 constitucional.

Problema jurídico planteado

¿Es inconstitucional el artículo 27 del Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano porque vulnera el derecho de acceso a la justicia de los trabajadores por prestación de servicios profesionales independientes de la SRE?

Criterio de la Suprema Corte

La interpretación literal de la norma es inconstitucional porque prohíbe que los empleados de las representaciones de la SRE en el extranjero puedan demandar que se declare una relación laboral con la Secretaría. La norma debe entenderse en el sentido de que la prohibición de considerar como trabajadores de la Secretaría a ciertos funcionarios no incluye los casos en los que, judicialmente, se declare la relación laboral. La suscripción de un contrato de prestación de servicios en términos de la legislación civil no demuestra, por sí sola, que la relación es civil porque que el contrato debe estudiarse en conjunto con las pruebas del proceso. Si en el juicio se acreditan los elementos de subordinación suficientes para probar que hubo una relación de trabajo, debe permitirse al empleado el acceso a los tribunales laborales.

Justificación del criterio

"Ahora bien, en su demanda laboral el hoy quejoso afirmó que fue contratado por la demandada para desempeñar el cargo de empleado auxiliar, con una jornada ordinaria de 8:30 a 17:30 horas, de lunes a viernes, con un descanso los sábados y domingos, mediante una retribución mensual y con la peculiaridad de que en la cláusula sexta, inciso h), se establecía la prohibición expresa de 'prestar servicios a persona o institución distinta de «la representación» sin la previa y expresa autorización del titular de la misma. La autorización no podrá ser concebida cuando exista incompatibilidad, si los servicios fueran contrarios a los intereses del gobierno de México.'; leyenda que puede constarse en el contrato anexo que se acompañó a la demanda laboral" (pág. 30).

"Asimismo, dentro de las prestaciones reclamadas en la demanda laboral se precisó la siguiente: 'I. La nulidad de los contratos de honorarios, que le hicieron firmar las demandadas a mi representado, por contener renuncia de derechos, ya que lo que existió entre las partes fue una relación de trabajo por cualquiera que sea el acto que le dio origen, derivada de la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario'.

Ahora bien, esta Segunda Sala advierte que la interpretación literal del último párrafo del artículo 27 reclamado produciría un vicio de inconstitucionalidad, ya que impediría en forma absoluta acreditar que la contratación por honorarios llegue a implicar la existencia de un trabajo personal subordinado, toda vez que en forma categórica dispone que: 'El personal contratado en estos términos, no pertenece ni será considerado, bajo ninguna circunstancia, miembro del Servicio Exterior o trabajador de la Secretaría.'; no obstante que las personas contratadas tienen el derecho en todo momento de acreditar que los servicios prestados por honorarios en realidad constituyen genuinos vínculos laborales debido a las condiciones pactadas y/o a las exigencias patronales que en la práctica se les impongan a los contratados bajo esta modalidad del derecho civil" (págs. 36-37).

"Esta interpretación literal del último párrafo del artículo 27 del Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano resultaría por tanto violatoria del artículo 123, apartado B, de la Constitución Federal, toda vez que vedaría en forma contundente a los interesados acceder a los derechos que otorga esta disposición constitucional, aun cuando su contratación pudiera revelar que excede su naturaleza puramente civil, o bien, que durante el desempeño de los servicios a los que se obligó, generó una auténtica relación de trabajo por el grado de subordinación con el que realizó sus actividades o por cualquier otra característica propia del vínculo laboral" (pág. 38).

"En esa medida tampoco puede obligarse a que la persona contratada en los términos señalados comparezca ante los tribunales extranjeros a deducir su acción, toda vez que si ésta se ejerce en el marco de la legislación laboral nacional resultaría ilógico que de ella se hiciera cargo un órgano jurisdiccional que no pertenezca al Estado Mexicano.

Finalmente, no es obstáculo para la anterior conclusión la circunstancia de que la fracción XIII del apartado B, del artículo 123 constitucional establezca, entre otros mandatos, que los miembros del Servicio Exterior Mexicano se registrarán por sus propias leyes" (págs. 39-40).

Decisión

La Suprema Corte concedió el amparo para que la autoridad laboral conociera de la demanda del prestador de servicios y dictara el laudo correspondiente. Esto es, que definiera si las funciones y condiciones del actor fueron laborales.

2.3 Remoción sin causa justificada de los trabajadores interinos

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 177/2005-SS, 30 de noviembre de 2005⁵⁸

Hechos del caso

En el primer asunto, un tribunal colegiado de la Ciudad de México resolvió un juicio de amparo directo promovido por la Secretaría de Educación Pública (SEP). Un trabajador demandó ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (tribunal) el cumplimiento del acuerdo de nombramiento laboral que celebró con la SEP, así como el pago de los salarios que no recibió durante su trabajo como profesor de matemáticas. El profesor alegó que la demandada le notificó la terminación de su nombramiento, lo que califica como un despido injustificado porque no hubo causa legal para proceder de esa manera. La SEP señaló que el nombramiento del trabajador no fue definitivo. En consecuencia, debido a que era interino, podía removerlo a su arbitrio antes de que cumpliera seis meses de servicios, de acuerdo con los artículos 63 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado⁵⁹ y 18 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.⁶⁰ La sala laboral, mediante un laudo, condenó a la SEP al cumplimiento del acuerdo de nombramiento laboral, así como al pago de los salarios no cubiertos. Contra esa resolución, la SEP promovió un amparo directo.

La SEP argumentó que: i) la resolución carece de sustento jurídico porque el profesor no tiene derecho a la estabilidad en el empleo debido a que su plaza era "interina limitada"; ii) la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la faculta para remover y nombrar libremente a un empleado interino; iii) tenía la potestad de remover al trabajador porque no había cumplido seis meses de prestación de servicios.

El tribunal decidió que, en nombramientos por término de seis meses, sólo por una causa justificada se puede remover al trabajador. En consecuencia, negó la protección constitucional a la SEP. Señaló que: i) la SEP podía remover al profesor porque no había cumplido seis meses de prestación de servicios. Sin embargo, la Secretaría demandada debe tener una causa justa para separar al trabajador de su empleo; ii) que el trabajador no haya cumplido seis meses en su cargo no es causa suficiente para terminar arbitrariamente el nombramiento; iii) terminar una relación de trabajo de manera arbitraria vulnera el principio de estabilidad en el empleo y iv) el trabajador interino tiene derecho a permanecer en el puesto hasta

⁵⁸ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Juan Díaz Romero.

⁵⁹ "Artículo 63. Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el Titular de la Dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla."

⁶⁰ "Artículo 18 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública: La Secretaría podrá remover, a su arbitrio, a todo trabajador de nuevo ingreso, antes de que cumpla (6) seis meses de servicios a partir de la fecha de su nombramiento; [...]".

que se nombre al empleado que ocupará de manera definitiva la plaza, que el titular de la plaza se reincorpore al servicio o que haya un motivo fundado para separarlo del cargo.

En el segundo asunto, un tribunal colegiado en materia del trabajo de la Ciudad de México resolvió un amparo directo. Un trabajador interino⁶¹ demandó ante la junta laboral su reinstalación en el puesto de "Auxiliar Analista Técnico", adscrito a la Dirección General de Educación Indígena. El demandante señaló que su despido fue injusto porque no hubo una causa justa para separarlo del empleo. La junta laboral absolvió a la parte patronal. Contra el fallo, el trabajador promovió un amparo directo.

El tribunal colegiado negó la protección constitucional. Consideró que: i) cuando se trata de una vacante temporal, la baja no constituye una separación injustificada. Esto porque, según el artículo 63 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el titular está facultado para remover libremente a estos empleados y ii) el cese en el cargo se aplica a los empleados de base y la remoción a las vacantes temporales que no excedan de seis meses. Por lo tanto, la parte demandada no tenía que expresar una causa justificada para prescindir de los servicios del trabajador.

La Suprema Corte conoció de la contradicción de criterios entre los tribunales colegiados.

Problema jurídico planteado

¿Es inconstitucional que el titular de una dependencia tenga la potestad de remover a un trabajador interino sin que haya una causa justificada?

Criterio de la Suprema Corte

La parte patronal no puede remover a los trabajadores interinos si no hay una nota desfavorable en el expediente, aunque esos empleados no tengan derecho a la inamovilidad del puesto, ni hayan cumplido seis meses en el encargo. En consecuencia, la última parte del artículo 63 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es constitucional. La norma no debe interpretarse en el sentido de que la parte patronal puede remover sin causa al trabajador antes de que concluya el periodo para el que fue nombrado.

Justificación del criterio

"En efecto, mientras que el Tercer Tribunal Colegiado consideró que los trabajadores al servicio del estado que son nombrados con fundamento en el artículo 63 de la Ley Federal aplicable, esto es, como interinos por un lapso hasta de seis meses, no pueden ser removidos libremente por el titular sin que medie justificación para ello; en cambio, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en un asunto similar, consideró que dicho precepto legal autoriza la remoción del servidor público con independencia de que haya o no causa para ello" (pág. 33).

⁶¹ Los trabajadores interinos suelen ser contratados por un periodo determinado y su relación laboral puede finalizar una vez que se cubre la vacante de manera permanente o cuando cesa la necesidad que originó su contratación temporal.

"De lo anterior deriva que atendiendo a la temporalidad del nombramiento que se otorga a los servidores públicos, éstos pueden ser:

- a) Definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular;
- b) Interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses;
- c) Provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular;
- d) Por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y
- e) Por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado.

De la clasificación anterior, el que aquí interesa es el del inciso b) que define el nombramiento interino, como aquel que se expide para cubrir una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses" (págs. 35-36).

"Por su parte del artículo 6o. de la Ley Federal aplicable deriva el derecho a la inamovilidad de los servidores públicos de base, a condición de que hubieran prestado servicios por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente" (pág. 39).

"Hecha la aclaración anterior, esta Segunda Sala considera la circunstancia de que un trabajador de nuevo ingrese que es nombrado para prestar servicios en un puesto de base por un lapso hasta por seis meses, si bien no puede considerarse inamovible porque este derecho lo da la labor por un periodo superior al mencionado, sin nota desfavorable en el expediente personal, lo cierto es que eso no da derecho al patrón para removerlo libremente de ese puesto antes de que concluya el periodo para el que fue nombrado" (págs. 56-57).

"[E]llo obedece a que el nombramiento interino puede darse por concluido si la causa que lo originó desaparece, esto es, si el titular de la plaza regresa anticipadamente, por ejemplo por haber renunciado a la licencia concedida, por haber cesado la incapacidad que estaba cubriendo el interino, en fin, cualquier causa que provoque la terminación anticipada del nombramiento, pues sería ilógico que el titular no tuviera facultades en este caso para desplazar al trabajador interino si desaparece la causa que dio origen a ese nombramiento y tener que pagar los salarios del periodo faltante, pues ello se traduciría en un doble pago tanto al titular de la plaza como al interino, a pesar de que no subsista la razón del nombramiento del último, de ahí que cuando la causa del interinato desaparece, se conceda al titular la facultad de terminar el nexo sin responsabilidad" (págs. 57-58).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de criterios entre los tribunales colegiados. Concluyó que no se puede remover a los trabajadores interinos al servicio del Estado, a menos que el titular de la plaza regrese de forma anticipada o que haya una nota desfavorable en el expediente del empleado que justifique su remoción.

2.4 Compatibilidad entre las acciones de reinstalación y de prórroga para los trabajadores por tiempo determinado

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 192/2015, 3 de febrero de 2016⁶²

Hechos del caso

En el primer criterio contendiente, un tribunal colegiado en materia de trabajo del estado de Jalisco negó la protección constitucional tanto al trabajador como a la parte patronal. Señaló que un trabajador podía presentar la acción de "prórroga de la relación de trabajo", aún durante la vigencia del contrato laboral. El tribunal señaló que cuando se termina el contrato laboral surge el derecho a reclamar la prórroga porque el trabajador ya sabe si la relación de trabajo se va a continuar. Argumentó que, si no hay una causa justificada para terminar la relación laboral con un trabajador por tiempo determinado, se debe interpretar esa acción como un despido porque impide al empleado continuar con sus labores. Si no procede la acción de prórroga de la relación de trabajo y está probado el despido, no hay lugar a la reinstalación, sólo al pago de los salarios generados desde el despido y hasta la terminación nominal del contrato. Resaltó que las acciones de reclamo de prórroga de contrato y de despido injustificado no son incompatibles.

También afirmó que, si no es viable que el trabajador reclame la prórroga de la relación de trabajo y, además, probó el despido injustificado, procede el pago de salarios desde la fecha del despido hasta la terminación del contrato, pero no la reinstalación del trabajador. Enfatizó que las acciones de "prórroga del contrato" y de "despido injustificado" no son incompatibles.

En el segundo criterio, un tribunal colegiado en materia de trabajo del estado de Puebla resolvió un amparo directo. Consideró que durante el proceso se violaron reglas de trámite, suplió la queja deficiente y concedió el amparo. Señaló que la demanda del trabajador temporal era incongruente porque ejerció dos acciones incompatibles: una de reinstalación y otra de prórroga de contrato. Precisó que las acciones son incompatibles porque la reinstalación derivada del despido injustificado devuelve al trabajador a su empleo e implica el pago de los salarios caídos⁶³ desde el despido hasta la reinstalación. Mientras que la prórroga del contrato es la continuación de la relación de trabajo y se basa en la subsistencia de las causas de la contratación. Resaltó que, si procede la acción de prórroga de contrato, ésta sería temporal, además los salarios caídos sólo se generan para el periodo de la vigencia del contrato. Recordó que en la prórroga del contrato la reincorporación es temporal, en tanto que en la reinstalación el reintegro es indefinido. Concluyó que ejercer ambas acciones es contradictorio porque supone que el trabajador tenía un nombramiento definitivo y, en la otra, uno temporal. En consecuencia, ordenó reponer el procedimiento para que el trabajador precisara cuál de las dos acciones iba a ejercer.

La Suprema Corte conoció de la contradicción de criterios suscitada entre los tribunales colegiados.

⁶² Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

⁶³ Los salarios caídos se refieren a la compensación económica que un trabajador puede reclamar cuando ha sido despedido de manera injustificada y se determina que ha perdido ingresos como consecuencia del despido ilegal. En otras palabras, son los salarios que el trabajador dejó de percibir desde el momento del despido hasta la fecha en que se dicta una resolución que declare la improcedencia del despido y ordene su reinstalación en el empleo o el pago de una indemnización correspondiente.

Problema jurídico planteado

¿Puede un trabajador por tiempo determinado presentar en una misma demanda las acciones de reinstalación y de prórroga de nombramiento o son contradictorias y, por lo tanto, la demanda en la que se piden ambas es improcedente?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando un trabajador presente de manera concurrente demandas de reinstalación y de prórroga del nombramiento por tiempo determinado éstas no deben interpretarse como contradictorias. La autoridad laboral debe poner en práctica sus habilidades y recursos interpretativos y probatorios para precisar cuál es la intención del trabajador en ambas acciones.

Justificación del criterio

"En ese orden de ideas, se reitera, queda evidenciado que, no obstante que los antecedentes y elementos jurídicos a evaluar resultan esencialmente iguales, en el aspecto específico del orden de estudio apuntado, ambos órganos jurisdiccionales, en un tramo, concluyeron con posiciones jurídicas discrepantes; en tal virtud, se acredita la existencia de la contradicción de tesis" (pág. 26).

"En principio, conviene reiterar que efectivamente **son de naturaleza diferente** las acciones de reinstalación y de prórroga de nombramiento determinado, sustentada en la subsistencia de las circunstancias que motivaron su contratación.

Ello, pues como lo sostuvo, en lo conducente, la otrora Cuarta Sala en la invocada tesis de la voz: "**REINSTALACIÓN Y PRÓRROGA. NO SON SINÓNIMOS.**", la reinstalación presupone la pretensión del actor de volver a desempeñar un empleo del que fue despedido sin fundamento legal; en cambio, la prórroga del contrato tiene como fundamento el artículo 39 de ley laboral en cuanto dice que si vencido un contrato de trabajo subsisten las causas que le dieron origen deberá de prorrogarse por todo el tiempo que perduren esas circunstancias, lo que significa que la demanda por la prórroga de un contrato de trabajo se refiere a la pretensión del demandante de volver a ocupar un empleo, pero no por haber sido separado injustificadamente de él, sino porque habiendo subsistido las causas que dieron origen a tal contrato, quiere seguirlo desempeñando exclusivamente mientras que perduren esas circunstancias y no indefinidamente como sucede en la reinstalación" (págs. 31-32). (Énfasis en el original).

"Esto es, la Junta debe ser muy puntual en determinar, verbigracia: con qué argumentos sustenta el actor una y otra acción, ya sea en la demanda y/o en la ampliación; la manera en que se dio la relación laboral por tiempo determinado; la sucesión de los nombramientos de ese tipo a que se hizo acreedor el trabajador; la fecha de terminación del último contrato temporal, o en su defecto, si se trata de la separación del mismo con data anterior a su vencimiento, etcétera.

El resultado de esa ponderación, apoyada con todo el caudal probatorio, es indispensable para arribar al corolario de si el reclamo encuentra una justificación razonable y, en su defecto, si procede determinar las consecuencias jurídicas.

Efectivamente, esta Segunda Sala, analizando la problemática desde una perspectiva general, advierte que pudieran existir dos momentos en los que se viera comprometido en el juicio laboral el tema de la reinstalación y de la prórroga de nombramiento por tiempo determinado, sustentada en la subsistencia de las circunstancias que motivaron su contratación, a saber:

1) Cuando el trabajador se dice despedido antes de que finalice el contrato temporal; 2) Cuando se dice despedido al finalizar dicho contrato. También, como una consecuencia natural a esas dos situaciones, pudiera acontecer que el trabajador: 3) Únicamente optara por ejercer la acción de prórroga de nombramiento, solicitando subsidiariamente la reinstalación" (págs. 35-36).

"[E]s factible prever el escenario de múltiples situaciones que se pueden presentar, a saber:

a) Ante la eventualidad de haber sido despedido el actor antes de que feneciera el nombramiento temporal, se posibilita el reclamo de la acción de reinstalación, porque a su juicio fue despedido injustificadamente; o pretende una indemnización y el pago de salarios caídos.

También, es probable que el despido ocurra, verbigracia, un mes antes de que feneciera el contrato temporal, por lo que en términos del artículo 518 de la legislación en consulta, el trabajador tiene dos meses para instar ante la Junta.

Lógico es que si acude antes de que fenezca ese plazo de prescripción, posiblemente el nombramiento haya terminado, por lo que queda plenamente facultado para reclamar la acción de reinstalación en el puesto del que se dijo despedido injustificadamente antes de su vencimiento y, a la par, la diversa de prórroga de contrato temporal derivado de la subsistencia de las causas que le dieron origen, buscando subsidiariamente la reinstalación, al considerar que tiene derecho a continuar en el puesto.

b) Cuando el trabajador se dice despedido al finalizar el contrato temporal, como una cuestión natural, el actor pudiera sentirse con derecho a promover la acción de reinstalación —sin prejuzgar—, porque a su juicio fue despedido injustificadamente; o bien, pretende una indemnización y el pago de salarios caídos; pero también elige, ya sea a través de su demanda inicial o en la ampliación, instar por la de prórroga, con el objeto de obtener subsidiariamente la reinstalación, al considerar que tiene derecho a permanecer en el puesto.

c) Por último, como ya quedó precisado con antelación, puede suscitarse que el trabajador, ante la eventualidad de que es sabedor de que el contrato llegó a su fin y no es su intención reclamar nada derivado de ello, **elija acudir ante la Junta para ejercer la acción de prórroga de contrato**, destacando en su demanda laboral y/o en la ampliación, como una cuestión jurídico-natural que se le reinstale subsidiariamente —desde luego en nuevo contrato dado que el primero ya feneció—" (págs. 37-38). (Énfasis en el original).

"[E]s factible que, en la demanda laboral y/o en la ampliación correspondiente, el trabajador ejerza tanto la acción de reinstalación como la de prórroga de contrato; sin que ello dé lugar a considerar que se trate de acciones contradictorias y, por tanto, genere el requerimiento al actor para que aclare los escritos respectivos, como lo dispone el precepto 873, párrafo segundo, del cuerpo legal en consulta.

Por el contrario, como ya se dijo, se trata de reclamos de naturaleza diferente y, dada la complejidad del tema, debe ser propiamente en el laudo donde la Junta verifique el examen integral del asunto y determine las consecuencias jurídicas que conlleva el ejercicio de ambas acciones, lo cual impone llevar a cabo bajo un estudio sucesivo y con apego a las normas y postulados que rigen para la materia laboral" (pág. 39).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de criterios entre los dos tribunales colegiados. Concluyó que en un procedimiento laboral el trabajador puede ejercer de forma conjunta las acciones de reinstalación y prórroga de contrato temporal y que la junta tiene la obligación de examinar la pertinencia de ambas acciones.

2.5 Estabilidad en el empleo de los trabajadores con nombramiento temporal

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 1531/2016, 31 de agosto de 2016⁶⁴

Hechos del caso

Un grupo de trabajadores presentó una demanda laboral en contra del Ayuntamiento de Baviácora (Sonora). Reclamaron, entre otras cosas: i) la inconstitucionalidad del artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora⁶⁵ porque prevé más requisitos que el numeral 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución para adquirir el derecho a la estabilidad en el empleo; ii) que por tener más de seis meses de antigüedad como trabajadores del ayuntamiento se les debía reconocer estabilidad en el empleo; iii) que se les debía reinstalar en sus puestos; iv) el pago de salarios caídos; v) el pago de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional; vi) su alta como derechohabientes del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON) y vii) el pago de horas extras.

La parte patronal demandada señaló que no procedía la acción porque los trabajadores tienen un nombramiento por tiempo determinado. Sostuvo que los nombramientos concluyeron y ofreció como prueba copias certificadas de éstos. El tribunal de lo contencioso administrativo absolvió a la parte demandada de la mayoría de las prestaciones reclamadas y la condenó al pago del aguinaldo proporcional, vacaciones y prima vacacional.

Los trabajadores y el ayuntamiento promovieron demandas de amparo directo. Un tribunal colegiado conoció de los asuntos y concedió el amparo a los trabajadores. En consecuencia, ordenó dejar el laudo sin efectos y emitir uno nuevo. En el nuevo laudo se volvió a absolver al ayuntamiento porque los trabajadores no tenían derecho a la estabilidad en el empleo.

⁶⁴ Resuelto por unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

⁶⁵ "Artículo 6. Son trabajadores de base los no incluidos en el precepto anterior y que, por ello, no podrán ser removidos de sus cargos sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente; los titulares de la entidad en que presten sus servicios podrán removerlos libremente sin expresión de causa y sin responsabilidad.

No adquirirán la calidad de trabajadores de base, los interinos, eventuales, temporales y los que sean contratados para obra o por tiempo determinado, aun cuando la prestación del servicio se prolongue más de seis meses y por varias ocasiones".

Contra este nuevo laudo, los trabajadores promovieron una demanda de amparo directo. Argumentaron, entre otras cosas, que: i) la resolución del tribunal violó sus derechos humanos y las garantías de legalidad, seguridad jurídica, social y laboral; ii) son trabajadores de base porque laboraron más de seis meses ininterrumpidos con el mismo patrón y no tenían nota desfavorable en sus expedientes; iii) dado que son titulares del derecho humano a la estabilidad en el empleo, sólo se puede terminar su relación laboral si hay una causa justificada, lo que no pasó en este caso; iv) sus puestos no son temporales porque no los contrataron para suplir alguna incapacidad o licencia; v) la parte patronal sí tenía la obligación de informarles la causa de su despido; vi) el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora es inconstitucional porque prevé más requisitos que el numeral 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución para adquirir el derecho a la estabilidad en el empleo.

El tribunal colegiado negó el amparo a los trabajadores. Consideró que: i) sólo los trabajadores de base al servicio del Estado tienen derecho a demandar la indemnización constitucional o la reinstalación en el empleo; ii) los trabajadores eventuales, temporales, contratados por obra o por tiempo determinado no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, aun cuando el contrato o servicio se prolonga por un periodo mayor a seis meses; iii) no hubo violación constitucional porque la misma Carta Fundamental establece esa distinción en el artículo 123, apartado B, fracción XIV); iv) la sentencia que se combate se ajusta a derecho; v) si los trabajadores laboraron con contratos por tiempo determinado para el Ayuntamiento es claro que no tenían derecho a la estabilidad en el empleo. Por lo tanto, era innecesario establecer si fueron despedidos o la forma en que se realizó el despido.

Contra esta resolución, los trabajadores interpusieron un recurso de revisión. Argumentaron, entre otras cosas, que: i) el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora es inconstitucional porque establece más requisitos que el numeral 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución para ser titular del derecho a la estabilidad en el empleo; ii) sus puestos no son temporales porque no los contrataron para cubrir alguna licencia o incapacidad; iii) solicitaron que la Suprema Corte hiciera una interpretación conforme en este caso.

Problema jurídico planteado

¿Es inconstitucional el artículo 6 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora porque establece mayores requisitos para adquirir el derecho a la estabilidad en el empleo que los dispuestos en el artículo 123 de la Constitución?

Criterio de la Suprema Corte

Los trabajadores pueden ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la ley. Precisamente, la ley es la que establece las condiciones para dar nombramientos de carácter definitivo o temporal y distingue entre tipos de trabajadores. El artículo 123, apartado B, fracción IX constitucional no dispuso que todos los nombramientos deben ser considerados definitivos o inamovibles. Interpretar que la Constitución dispone que todos los nombramientos de trabajadores al servicio del Estado son definitivos imposibilitaría que las instituciones gubernamentales sujetaran a los empleados nuevos a un periodo de prueba para definir si tienen las capacidades necesarias para el puesto. También impediría contratar

de manera temporal a una persona para desarrollar funciones durante un plazo determinado, como suplir vacantes, cubrir incapacidades o realizar una obra por tiempo fijo. En consecuencia, el artículo atacado es constitucional.

Justificación del criterio

"Son infundados e ineficaces los agravios que formulan los recurrentes; y, por lo tanto, debe confirmarse la sentencia recurrida que negó el amparo y protección de la Justicia Federal, al desestimar los conceptos de violación en los que se planteó la inconstitucionalidad del artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora" (pág. 24).

"Así es, el legislador local consideró que debía mediar un tiempo prudente a fin de determinar si la persona contratada cuenta o no con las capacidades para desarrollar las funciones que requiere el cargo, y estableció que, para otorgar un nombramiento definitivo, es necesario cumplir con seis meses de servicios, sin nota desfavorable.

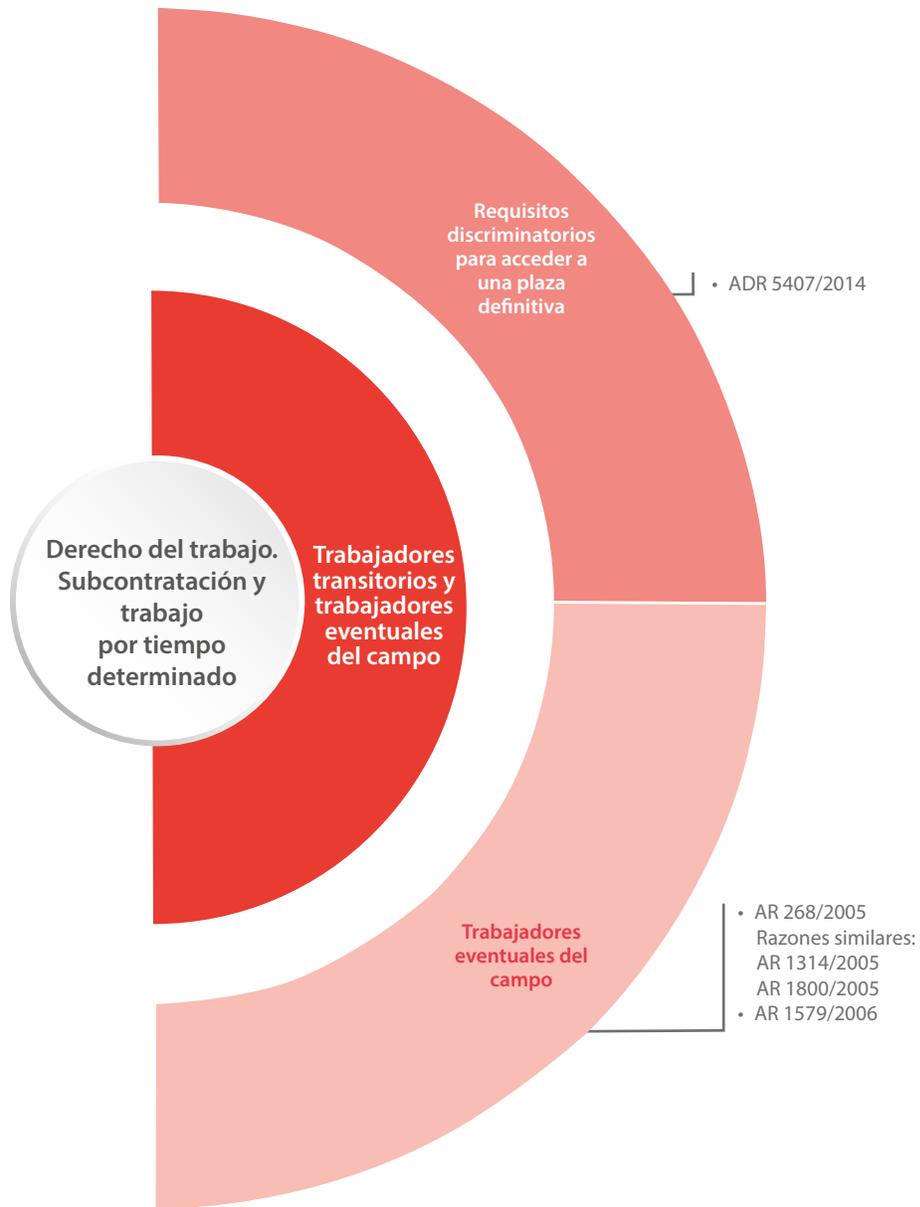
De lo contrario, el legislador otorgó la facultad al titular de la institución gubernamental para remover libremente al trabajador, es decir, una causa justificada para concluir la relación laboral" (pág. 27).

"Por ello, es claro que el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, en modo alguno contraviene lo dispuesto por el numeral 123, apartado B, fracción IX, del Texto Fundamental, pues este último precepto dispone expresamente que los trabajadores pueden ser suspendidos o cesados por causa justificada que fije la ley, como lo puede ser, la conclusión de las labores de un puesto que, conforme a sus características, no sea definitivo, sino temporal" (pág. 30).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia y, en consecuencia, negó el amparo. Resolvió que el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora es constitucional y que, por lo tanto, el legislador podía establecer condiciones para hacer nombramientos definitivos o temporales y distinguir entre tipos de trabajadores.

3. Trabajadores transitorios y trabajadores eventuales del campo



3. Trabajadores transitorios y trabajadores eventuales del campo

3.1 Requisitos discriminatorios para acceder a una plaza definitiva

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 5407/2014, 3 de junio de 2015⁶⁶

Hechos del caso

Un grupo de trabajadores demandó ante la junta laboral de conciliación y arbitraje al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana y a Pemex su reconocimiento como trabajadores de base⁶⁷ y la asignación de una plaza de este tipo. La junta absolvió a los demandados.

Contra esa resolución, los demandantes promovieron un juicio de amparo directo. Argumentaron, entre otras cosas, que: i) los artículos 154 y 155 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)⁶⁸ son inconventionales porque imponen requisitos para ser trabajador de base, lo que viola el derecho a la estabilidad en el empleo,

⁶⁶ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Juan N. Silva Meza.

⁶⁷ Un trabajador de base es aquel empleado que forma parte del personal permanente y regular de una empresa, institución o entidad. Este tipo de trabajador tiene un contrato laboral de carácter indefinido y suele desempeñar funciones relacionadas con las actividades principales o fundamentales de la organización.

⁶⁸ "Artículo 154.- Los patrones estarán obligados a preferir, en igualdad de circunstancias, a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia, a los que hayan terminado su educación básica obligatoria, a los capacitados respecto de los que no lo sean, a los que tengan mayor aptitud y conocimientos para realizar un trabajo y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida".

"Artículo 155.- Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud".

protegido por el Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación;⁶⁹ ii) la junta no hizo una interpretación que favoreciera a los trabajadores.

El tribunal colegiado negó la protección constitucional. Señaló, entre otras cosas, que los artículos 154 y 155 de la LFT no vulneran los derechos humanos establecidos en el Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. Resaltó que, en tanto los artículos no niegan derechos laborales a los trabajadores, no son inconvencionales.

Los demandantes interpusieron un recurso de revisión. Argumentaron, entre otras cosas, que: i) los demandados en el juicio laboral se escudaron en los artículos 154 y 155 de la LFT para negarles una plaza definitiva o de base, pero esas cláusulas son inconvencionales porque les imponen a los trabajadores el deber de aportar datos que éstos desconocen; ii) los artículos 154 y 155 de la LFT son inconstitucionales porque vulneran la estabilidad en el empleo de los trabajadores y iii) los requisitos establecidos en los artículos 154 y 155 de la LFT para acceder a una plaza definitiva son inconvencionales y discriminatorios.

El tribunal colegiado remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia para que resolviera los problemas de constitucionalidad.

Problema jurídico planteado

¿Son inconvencionales los artículos 154 y 155 de la LFT porque vulneran el Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación de la OIT, dado que establecen requisitos discriminatorios para que los trabajadores puedan ser propuestos para ocupar una plaza definitiva?

Criterio de la Suprema Corte

Los trabajadores debieron plantear los conceptos de violación en la demanda de amparo inicial para que el Tribunal Colegiado pudiera estudiarlos al resolver el asunto. Debido a que los demandantes no plantearon sus cargos en el momento oportuno, el tribunal colegiado no pudo pronunciarse al respecto. En consecuencia, la Corte carece de competencia para decidir respecto de esos argumentos.

Justificación del criterio

"Sin embargo, en lo relativo al requisito de procedencia, precisado en el inciso V anterior, consistente en que el asunto revista características de importancia y trascendencia, no se encuentra satisfecho, pues los agravios expuestos por el recurrente son inoperantes, como enseguida se expondrá" (párr. 25).

"Además, los argumentos formulados no combaten, en modo alguno, las razones expuestas por el órgano colegiado del conocimiento para resolver como lo hizo" (párr. 30).

"En cambio, los planteamientos formulados en el recurso de revisión, se dirigen a demostrar que el Tribunal Colegiado no analizó la antigüedad y las condiciones inhumanas en las que prestaron sus servicios a las

⁶⁹ Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_Ilo_Code:C111».

demandadas; omitió considerar los artículos 2o., 3o. y 18 de la Ley Federal del Trabajo, así como la circunstancia relativa a que los diversos preceptos 154 y 155 de la ley laboral contravienen la Constitución Federal y la Convención Americana de Derechos Humanos.

Sin embargo, esos planteamientos no combaten frontal y directamente las consideraciones del órgano jurisdiccional de amparo, que llevaron a estimar convencionales las normas impugnadas.

Luego, dado que los planteamientos no están encaminados a desvirtuar las consideraciones que el Tribunal Colegiado resolutor plasmó para explicar la convencionalidad de la solicitud a que se refiere el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, ello pone de manifiesto su inoperancia.

Sin que en el caso opere la suplencia de la queja por ser los recurrentes parte trabajadora en el juicio de origen, pues la suplencia de la queja deficiente por sí sola no puede hacer procedente el presente recurso [...]" (párrs. 32-35).

"En las relatadas consideraciones, al no satisfacerse el requisito de procedencia, consistente en que el asunto revista importancia y trascendencia, en virtud de la inoperancia de los agravios aducidos, debe desecharse el presente recurso de revisión" (párr. 36).

Decisión

La Suprema Corte desechó el recurso de revisión. Esto debido a que los argumentos que los trabajadores plantearon en el recurso no fueron presentados en la demanda de amparo y, por lo tanto, el tribunal colegiado no pudo pronunciarse sobre el tema controvertido.

3.2 Trabajadores eventuales del campo

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 268/2005, 27 de mayo de 2005⁷⁰

Razones similares en AR 1314/2005 y AR 1800/2005

Hechos del caso

Una empresa promovió un amparo indirecto contra la discusión, aprobación y expedición de la Ley del Seguro Social (LSS) de 1999, en especial, contra el artículo 237.⁷¹ La demandante atacó el artículo 12, fracción I⁷² de la LSS, que ordena la incorporación de los patrones y trabajadores del campo al régimen obligatorio⁷³ de seguridad social.

⁷⁰ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Genaro David Góngora Pimentel.

⁷¹ "Artículo 237. Los trabajadores asalariados, eventuales y permanentes en actividades del campo, se comprenden en el artículo 12, fracción I, de esta Ley y accederán a la seguridad social en los términos y formas que establezca la misma, conforme a las modalidades que para el efecto establezcan los reglamentos que correspondan".

⁷² "Artículo 12.- Son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

I.- Las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna Ley especial, esté exento del pago de impuestos o derechos; [...]"

⁷³ "El Régimen Obligatorio se integra por cinco tipos de seguros: Riesgos de Trabajo (SRT), Enfermedades y Maternidad (SEM), Invalidez y Vida (SIV), Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez (SRCV), y Guarderías y Prestaciones Sociales (SGPS). Mientras que el Régimen

La empresa argumentó, entre otras cosas, que i) el artículo 237 de la LSS es inconstitucional porque viola la garantía de legalidad tributaria;⁷⁴ ii) la LSS infringe las garantías de equidad y proporcionalidad tributaria porque ubica a la empresa en el régimen general de la ley sin tomar en cuenta que la actividad agrícola que desarrollan algunas de éstas es de siembra y cosecha por un tiempo determinado y no actividades en una zona urbana; iii) la ley no señala con precisión las obligaciones fiscales de los patrones, ni los elementos del impuesto a pagar en materia de seguridad social; iv) no establece las bases, requisitos y procedimientos que debe en tomar en cuenta la autoridad, ni los lineamientos a los que deben sujetarse los patrones de los trabajadores eventuales del campo, sólo menciona que estarán en reglamentos aún no expedidos; v) la actividad agrícola de la empresa demandante es temporal. Es decir, que sólo contrata para ciertos trabajos de siembra y cosecha por tiempo determinado. En consecuencia, recalca que no puede cumplir las obligaciones previstas en la ley.

El juez constitucional sobreseyó el juicio de amparo. Señaló que no había acto reclamado porque el artículo impugnado no se le aplicó a la empresa. Contra esa sentencia, la demandante interpuso un recurso de revisión. Argumentó que, contrario a lo decidido por el juez constitucional, sí hubo acto reclamado porque ya había afiliado a sus trabajadores eventuales mediante la nueva modalidad de incorporación al seguro social y hecho el primer pago en ese rubro. El tribunal ordenó remitir el asunto a la Suprema Corte.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Viola el artículo 237 de la LSS el principio de legalidad tributaria porque obliga a la parte patronal a afiliar al régimen obligatorio del seguro social a los trabajadores eventuales del campo?
2. ¿Infringe el artículo 237 de la LSS las garantías de equidad y proporcionalidad tributaria porque ubica a la empresa en el régimen general de la ley, sin tomar en cuenta que la actividad agrícola de algunas empresas es de siembra y cosecha por un tiempo determinado y no actividades en una zona urbana?
3. ¿Es inconstitucional el artículo 237 de la LSS porque obliga a las empresas a contribuir en el régimen general de ley de trabajadores permanentes, aunque las actividades económicas que desarrollen sean de carácter temporal, por ejemplo, de cultivo y agrícolas?

Criterios de la Suprema Corte

1. El artículo 237 de la LSS no viola la garantía de legalidad tributaria al establecer que las empresas con trabajadores eventuales del campo deben cotizar en el régimen obligatorio de la LSS. La modalidad en la que cotiza a la seguridad social una empresa no es un derecho adquirido. La autoridad legislativa puede modificar los lineamientos para la recaudación de las contribuciones porque tiene que atender, entre otras, las necesidades económicas y sociales del país.

Voluntario cuenta con el Seguro de Salud para la Familia (SSFAM), el Seguro Facultativo". IMSS, Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión 2014-2015, "Introducción", págs. 1-2. Disponible en: «https://imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20132014/04_introduccion.pdf»).

⁷⁴ La garantía de legalidad tributaria establece que la actuación de las autoridades fiscales debe regirse por la legalidad y respetar los derechos de los contribuyentes conforme a lo establecido en las leyes tributarias y en la Constitución.

2. El artículo 237 cumple con los principios de equidad y proporcionalidad tributaria. No vulnera el principio de equidad porque, al extender a los trabajadores del campo la seguridad social, permite también acceder a los trabajadores asalariados eventuales del campo en igualdad de condiciones con los demás sujetos de aseguramiento de las zonas urbanas. En consecuencia, todos reciben los mismos servicios y prestaciones de Ley. Tampoco vulnera el principio de proporcionalidad porque la base de cotización o base gravable del tributo depende del salario del trabajador, de manera que entre mayor sea el salario de éste, mayor será la cuota que debe pagar.

3. El artículo 237 es constitucional. Para definir si una norma general es constitucional deben estudiarse sus características propias desde un panorama general. Es decir, su impacto en todos los destinatarios y no sólo en las circunstancias individuales.

Justificación de los criterios

"[E]s menester señalar que el principio de legalidad tributaria que consagra el artículo 31, fracción IV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ha precisado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como la exigencia de que toda contribución sea creada por el Poder Legislativo y que sus elementos esenciales como son el sujeto, el objeto, la base, la tasa y la época de pago, estén consignados en la ley, de modo tal que el sujeto obligado sepa con certeza la forma en que debe cumplir con su obligación de contribuir a los gastos públicos y no quede margen para la arbitrariedad las autoridades exactoras" (págs. 18-19).

"Así, en relación con los trabajadores asalariados del campo, el artículo 16 de la derogada Ley disponía que a propuesta del Instituto Mexicano del Seguro Social, el Ejecutivo Federal fijaría, mediante decretos, las modalidades de incorporación al régimen del seguro obligatorio que se requirieran para hacer posible la incorporación de dichos trabajadores asalariados, a fin de que éstos disfrutaran de determinados beneficios del seguro social, de acuerdo con sus necesidades y posibilidades, las condiciones sociales y económicas del país y los propios de las distintas regiones" (pág. 21).

"En términos de las disposiciones legales de referencia, queda claro que al realizarse mediante decretos presidenciales la incorporación obligatoria al régimen de seguridad social de los trabajadores asalariados del campo, en una determinada circunscripción territorial, éstos sólo accedían a las prestaciones que específicamente se consignaban en el propio decreto, en el cual también se fijaban las cuotas a cargo de los sujetos obligados, así como la contribución a cargo del gobierno federal y las demás modalidades que se requirieran conforme a la Ley y sus reglamentos; decretos que se emitían a propuesta del Instituto Mexicano del Seguro Social y atendiendo a las necesidades y posibilidades de los sujetos asegurados, a las condiciones sociales y económicas del país y a las propias de las distintas regiones donde se implantaría dicho régimen.

En ese contexto, se originaba un trato diferencial para esa clase de asegurados, en relación con los que siendo también sujetos al régimen obligatorio" (págs. 26-27). (Énfasis en el original).

"A partir de las reformas efectuadas a la Ley del Seguro Social publicadas el veinte de diciembre del dos mil uno, se establece el régimen obligatorio para los trabajadores eventuales del campo" (pág. 27).

"Las disposiciones contenidas en los artículos 234 y 237 de la Ley del Seguro Social, establecen que la seguridad social se extiende al campo mexicano en los términos y formas que se establecen en la Ley y en los reglamentos respectivos, y que accederán a la seguridad social, entre otros, los trabajadores asalariados eventuales del campo, los que son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, en términos de lo previsto en la fracción I de su artículo 12, en la forma y términos que establece la propia Ley del Seguro Social y conforme a las modalidades que para el efecto establezcan los reglamentos que correspondan.

En consecuencia, para los efectos de la Ley del Seguro Social vigente a partir del veintiuno de diciembre del dos mil uno, son **sujetos** obligados, en tanto tienen el deber jurídico de cubrir la cuota correspondiente, los patrones que tengan trabajadores eventuales del campo; y sus trabajadores eventuales, son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio y a la vez sujetos obligados, en la medida en que deben cubrir las cuotas que corresponden a los trabajadores" (pág. 43). (Énfasis en el original).

"[L]os patrones que contraten trabajadores eventuales del campo tienen, entre otras, las **obligaciones** siguientes:

- Registrarse e inscribir a dichos trabajadores en el Instituto Mexicano del Seguro Social, además de comunicar sus altas, sus bajas y las modificaciones al salario de los primeros en cita y a las percepciones de los segundos en comento, en los plazos y términos previstos en la ley;
- Determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar al referido instituto el importe respectivo; y
- Determinar y retener las cuotas que les corresponde cubrir a sus trabajadores, al momento de efectuar el pago de los salarios y de las aportaciones respectivas y enterar al Instituto Mexicano del Seguro Social el importe relativo" (págs. 43-44). (Énfasis en el original).

"[L]a Ley del Seguro Social vigente a partir del veintiuno de diciembre del dos mil uno, prevé de manera clara y precisa todos los elementos esenciales de las aportaciones de seguridad social para los trabajadores eventuales del campo, como son, entre otros, el sujeto obligado (patrones), el sujeto de aseguramiento (trabajadores asalariados eventuales del campo), la base (el salario que perciben los trabajadores por su trabajo, integrado en los términos de la propia ley), la tasa o tarifa (los porcentajes que para cada ramo de los seguros que comprenden el régimen obligatorio, se deben aplicar a la base); la época de pago (a más tardar el día diecisiete del mes inmediato siguiente al en que se causaron las cuotas relativas) y el lugar de pago (ante el Instituto Mexicano del Seguro Social), lo que sin lugar a dudas permite que los patrones que contraten trabajadores eventuales del campo, conozcan de manera cierta la forma en que deben calcular las cuotas obrero patronales a su cargo" (pág. 48).

"Por lo anteriormente señalado, si los elementos esenciales de la contribución se encuentran establecidos en la Ley del Seguro Social y las disposiciones de ésta, en particular su artículo 237, resultan aplicables a la quejosa a partir del primero de julio de dos mil cuatro, deben considerarse infundados los conceptos de violación primero y segundo, en cuanto a que dicho precepto, que la somete al régimen obligatorio para los trabajadores eventuales que contrate, infringe la garantía de legalidad tributaria" (pág. 58).

"Es infundado el concepto de violación antes resumido, toda vez que esta Segunda Sala, al resolver el amparo en revisión 262/2001, promovido por *****, aprobado en sesión del **** del año ****, ya determinó que la incorporación de los trabajadores eventuales del campo al régimen obligatorio de la Ley del Seguro Social no infringe las garantías de equidad y proporcionalidad tributaria" (pág. 59).

"[S]i el legislador estimó que la evolución de las instituciones respectivas permite al Estado garantizar a ambas categorías de trabajadores, en igualdad de condiciones, las prestaciones de seguridad social previstas en la Ley del Seguro Social, no existe elemento alguno con base en el cual esta Suprema Corte de Justicia pueda desvirtuar tal valoración legislativa" (pág. 64).

"En conclusión, el artículo 237 de la Ley del Seguro Social vigente, en cuanto dispone que los trabajadores asalariados eventuales y permanentes en actividades del campo, comprendidos en la fracción I del artículo 12 de dicha Ley, accederán a la seguridad social en los términos y formas previstos en la propia Ley, y conforme a las modalidades que para el efecto establezcan los reglamentos que correspondan, no viola la garantía de equidad tributaria prevista en la fracción IV del artículo 31 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues la igualdad a la seguridad social con la que acceden los trabajadores a los que se contraen las disposiciones legales en cita, trae consigo idénticas consecuencias jurídicas para todos los asegurados que resultan de la propia Ley, lo que da como resultado que se dé un trato igual a los iguales [...]" (pág. 68).

"En las relacionadas condiciones, al resultar infundados e inoperantes los conceptos de violación que hizo valer la quejosa en contra del artículo 237 de la Ley del Seguro Social vigente a partir del primero de julio de mil novecientos noventa y siete, reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del veinte de diciembre de dos mil uno, debe negarse el amparo que solicitó contra el mismo. La negativa del amparo debe hacerse extensiva al artículo 12, fracción I, de la propia ley, que no fue impugnado por vicios propios, sino que su inconstitucionalidad se hizo depender de aquel precepto" (pág. 76).

Decisión

La Suprema Corte negó la protección constitucional. Consideró que la obligación establecida en el artículo 237 de la LSS de la parte patronal de afiliar al régimen ordinario del seguro social a los trabajadores eventuales del campo no vulnera derechos fundamentales.

SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 1579/2006, 8 de noviembre de 2006⁷⁵

Hechos del caso

Una empresa en Baja California promovió un amparo indirecto en contra del Congreso de la Unión y otras autoridades. Reclamó la promulgación, refrendo, publicación y ejecución del decreto que adiciona a la Ley

⁷⁵ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Olga Sánchez Cordero de García Villegas.

del Seguro Social, en especial, los artículos 5-A, fracción XIX,⁷⁶ 237-A,⁷⁷ 237-B,⁷⁸ 237-C,⁷⁹ 237-D⁸⁰ y Primero,⁸¹ Segundo⁸² y Tercero⁸³ Transitorios.

⁷⁶ "Artículo 5-A.-

[...]

XIX. Trabajador eventual del campo: persona física que es contratada para labores de siembra, deshije, cosecha, recolección, preparación de productos para su primera enajenación y otras de análoga naturaleza agrícola, ganadera, forestal o mixta, a cielo abierto o en invernadero. Puede ser contratada por uno o más patrones durante un año, por períodos que en ningún caso podrán ser superiores a veintisiete semanas por cada patrón. En caso de rebasar dicho período por patrón será considerado trabajador permanente. Para calcular las semanas laboradas y determinar la forma de cotización se estará a lo previsto en la ley y en el reglamento respectivo".

⁷⁷ "Artículo 237-A.- En aquellos lugares donde el Instituto no cuente con instalaciones, a juicio del propio Instituto, para prestar los servicios de salud que tiene encomendados, éste podrá celebrar convenios con los patrones del campo, para que éstos otorguen a sus trabajadores las prestaciones en especie correspondientes al Seguro de Enfermedades y Maternidad a que se refiere la Sección Segunda, Capítulo IV, del Título Segundo de esta Ley, relativas a servicios médicos y hospitalarios, pudiendo convenirse en la reversión de una parte de la cuota obrero patronal en proporción a la naturaleza y cuantía de los servicios otorgados, a través de un esquema programado de reembolsos, en los términos que establezcan las reglas de carácter general que para tal efecto expida el Consejo Técnico.

Asimismo, en aquellos lugares donde el Instituto no cuente con instalaciones, a juicio del propio Instituto, para prestar los servicios de guardería que tiene encomendados, éste podrá celebrar convenios con los patrones del campo y organizaciones de trabajadores eventuales del campo para la subrogación de los servicios que contempla el Ramo de Guarderías a que se refiere la Sección Primera, Capítulo VII, del Título Segundo, de esta Ley, en los términos que establezcan las reglas de carácter general que para tal efecto expida el Consejo Técnico.

En todo caso, los patrones del campo y las organizaciones a que se refiere este artículo estarán obligados a proporcionar al Instituto los informes y estadísticas que éste les exigiere y a sujetarse a las instrucciones, normas técnicas, inspecciones y vigilancia prescritas por el propio Instituto, en los términos de las reglas de carácter general que con respecto a los servicios médicos y de guarderías expida el Consejo Técnico".

⁷⁸ "Artículo 237-B.- Los patrones del campo tendrán las obligaciones inherentes que establezca la presente Ley y sus reglamentos, adicionalmente, deberán cumplir lo siguiente: I. Al registrarse ante el Instituto, deberán proporcionar el período y tipo de cultivo, superficie o unidad de producción, estimación de jornadas a utilizar en cada período y los demás datos que les requiera el Instituto. Para el caso de los patrones con actividades ganaderas, deberán proporcionar la información sobre el tipo de ganado y el número de cabezas que poseen. La modificación de cualquiera de los datos proporcionados deberá ser comunicada al Instituto en un plazo no mayor de treinta días naturales contados a partir de la fecha en que se produzcan;

II. Comunicarán altas, bajas y reingresos de sus trabajadores, así como las modificaciones de su salario y los demás datos, en los términos del reglamento correspondiente, dentro de plazos no mayores de siete días hábiles, y

III. Expedirán y entregarán, constancia de los días laborados y de salarios totales devengados, de acuerdo a lo que establezcan los reglamentos respectivos".

⁷⁹ "Artículo 237-C.- Los patrones del campo podrán excluir, independientemente de lo establecido en el artículo 27 de esta Ley como integrante del salario base de cotización, dada su naturaleza, los pagos adicionales que realicen por concepto de productividad, hasta por el veinte por ciento del salario base de cotización, observando lo dispuesto en el artículo 29, fracción III de esta Ley. Para que el concepto de productividad mencionado en este artículo, se excluya como integrante del salario base de cotización, deberá estar debidamente registrado en la contabilidad del patrón.

En su caso, cubrirán la parte de la cuota obrero patronal que les corresponde conjuntamente con la actualización respectiva, en forma diferida o a plazos, sin la generación de recargos, conforme a las reglas de carácter general que emita el Consejo Técnico, tomando en cuenta la existencia de ciclos estacionales en el flujo de recursos en ciertas ramas de la producción agrícola".

⁸⁰ "Artículo 237-D.- El Instituto podrá verificar que los patrones del campo se encuentran al corriente en cuanto al cumplimiento de las obligaciones a su cargo derivadas de esta Ley, previamente al otorgamiento de los subsidios, apoyos o beneficios, derivados del Presupuesto de Egresos de la Federación, que dichos patrones del campo soliciten al Gobierno Federal, a través de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación.

Para tales efectos, sin perjuicio del ejercicio de las facultades de comprobación que le corresponden al Instituto en su carácter de organismo fiscal autónomo, la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, deberá proporcionar semestralmente al Instituto el padrón de patrones del campo que sean sujetos de las disposiciones contenidas en este Capítulo, correspondientes a los sectores agrícola, ganadero, forestal y mixto, identificando a aquellos sujetos a recibir subsidios, apoyos o beneficios derivados del Presupuesto de Egresos de la Federación.

A solicitud del Instituto, y de acuerdo al convenio que éste firme con la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación para este fin, esta última suspenderá la entrega de subsidios, apoyos, o beneficios que, con cargo a su presupuesto provengan del Presupuesto de Egresos de la Federación, a patrones del campo que no cumplan las disposiciones en materia de seguridad social establecidas en esta Ley".

⁸¹ "Primero. El presente Decreto entrará en vigor a los treinta días siguientes al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación".

⁸² "Segundo. Las reglas de carácter general a que se refieren los artículos 237-A y 237-C se expedirán dentro de los 60 días naturales siguientes a la entrada en vigor de este Decreto, por acuerdo del Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social, a propuesta del Director General del Instituto".

⁸³ "Tercero. Dentro de los 30 días naturales siguientes a la entrada en vigor del presente Decreto, la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación proporcionará al Instituto el padrón de patrones del campo a que se refiere el artículo 237-D de la Ley".

Argumentó, entre otras cosas, que: i) vulneran el principio de equidad y legalidad porque establecen obligaciones especiales para los patrones con trabajadores eventuales del campo. Estimó que la obligación de informar el periodo y tipo de cultivo, superficie o unidad de producción y estimación de jornadas de cada periodo es ilegal; ii) la información solicitada, además de compleja, no puede reunirse porque depende de condiciones climatológicas y de mercado, así como de los recursos financieros para cada actividad; iii) estas cargas afectan desproporcionada e injustificadamente la esfera jurídica y patrimonio de las empresas que se dedican a estas actividades; iv) estos datos no tienen relación con la actividad de los trabajadores, ni son útiles para el instituto asegurador; v) el requisito es caprichoso y arbitrario; vi) transgrede las garantías de proporcionalidad y equidad porque no hay correspondencia entre el costo del servicio prestado y el pago de las cuotas obrero-patronales. Esto porque obliga a los patrones a hacer ese pago aun cuando el instituto asegurador no tenga instalaciones en el campo para prestar servicios de salud.

El juez constitucional sobreseyó el juicio de amparo. Señaló, en primer lugar, que no se produjeron los actos reclamados. En segundo término, negó el amparo respecto del artículo 237-B de la LSS. Sostuvo, entre otras cosas, que: i) el artículo sí está relacionado con el objeto de la Ley del Seguro Social, que es garantizar los derechos a la salud, a la asistencia médica, a la protección de los medios de subsistencia y a la prestación de los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo; ii) con esa información, el instituto asegurador puede estimar, aproximadamente, cuántos trabajadores necesita el patrón para llevar a cabo sus actividades. Eso en función del período estacional y el tipo de cultivo, de la superficie o unidad de producción que explote, de la estimación de las jornadas durante cada período, del tipo de ganado y del número de cabezas que tenga; iii) la misma norma establece que la información entregada puede modificarse, pues prevé que el cambio de cualquiera de los datos debe comunicarse al instituto en un plazo no mayor de 30 días naturales; iv) la demandante no probó que la norma impugnada afecta su patrimonio.

Contra esta resolución, la demandante interpuso un recurso de revisión. Argumentó que: i) la sentencia hace una interpretación errónea porque no consideró que toda norma fiscal debe cumplir con el requisito de proporcionalidad⁸⁴ y ii) el cumplimiento de objetivo constitucional no puede hacerse a costa de una afectación desmedida de otros bienes y derechos constitucionalmente tutelados.

El tribunal colegiado confirmó la improcedencia del amparo respecto de la mayoría de los artículos reclamados y de las autoridades, debido a que éstas negaron que produjeron los actos reclamados y los demandantes no probaron lo contrario. Por otro lado, el tribunal señaló que subsistía un problema de constitucionalidad respecto del artículo 327-B de la LSS, por lo que remitió el asunto a la Suprema Corte.

Problema jurídico planteado

¿Viola los principios de equidad y legalidad el establecer como obligaciones adicionales de los patrones de trabajadores eventuales del campo informar al instituto de aseguramiento social el periodo y tipo de cultivo, superficie o unidad de producción y estimación de jornadas por utilizarse en cada periodo?

⁸⁴ Que sean equitativas y razonables, y se evite así la imposición de cargas injustificadas o desproporcionadas a los ciudadanos.

Criterio de la Suprema Corte

La SCJN no puede estudiar los casos cuando los argumentos son inoperantes. En este caso, los agravios no combaten la resolución del Juez de distrito que conoció del asunto.

Justificación del criterio

"[L]os planteamientos expresados en el escrito de revisión técnicamente no pueden ser considerados como agravios encaminados a contradecir el fallo recurrido, porque ello debe hacerse siempre guardando una relación directa e inmediata con las consideraciones que lo sustentan y es el caso que la recurrente en este caso no las ataca pues ni siquiera se refiere a ellas frontalmente" (pág. 20).

"Así, el punto de debate en esta instancia no consiste en determinar en qué consisten los principios de equidad y proporcionalidad tributaria, seguridad jurídica e igualdad, y porqué las normas fiscales deben cumplirlos, que es lo que alega fundamentalmente la recurrente en sus agravios; tampoco pueden analizarse los mismos argumentos que se hicieron valer en la demanda de garantías, mediante los que la quejosa pretendió demostrar la inconstitucionalidad de la norma en cuestión, y no pueden analizarse las limitaciones que el legislador tiene a desempeñar su función, ni las del juzgador federal al analizar las normas que se someten a su consideración" (págs. 21-22).

"[E]s el caso que los argumentos medulares de la sentencia no fueron atacados frontalmente por la recurrente, la que se limita a hacer una serie de argumentaciones desarticuladas, repetitivas y novedosas, en las que prácticamente reitera y mejora sus conceptos de violación" (pág. 22).

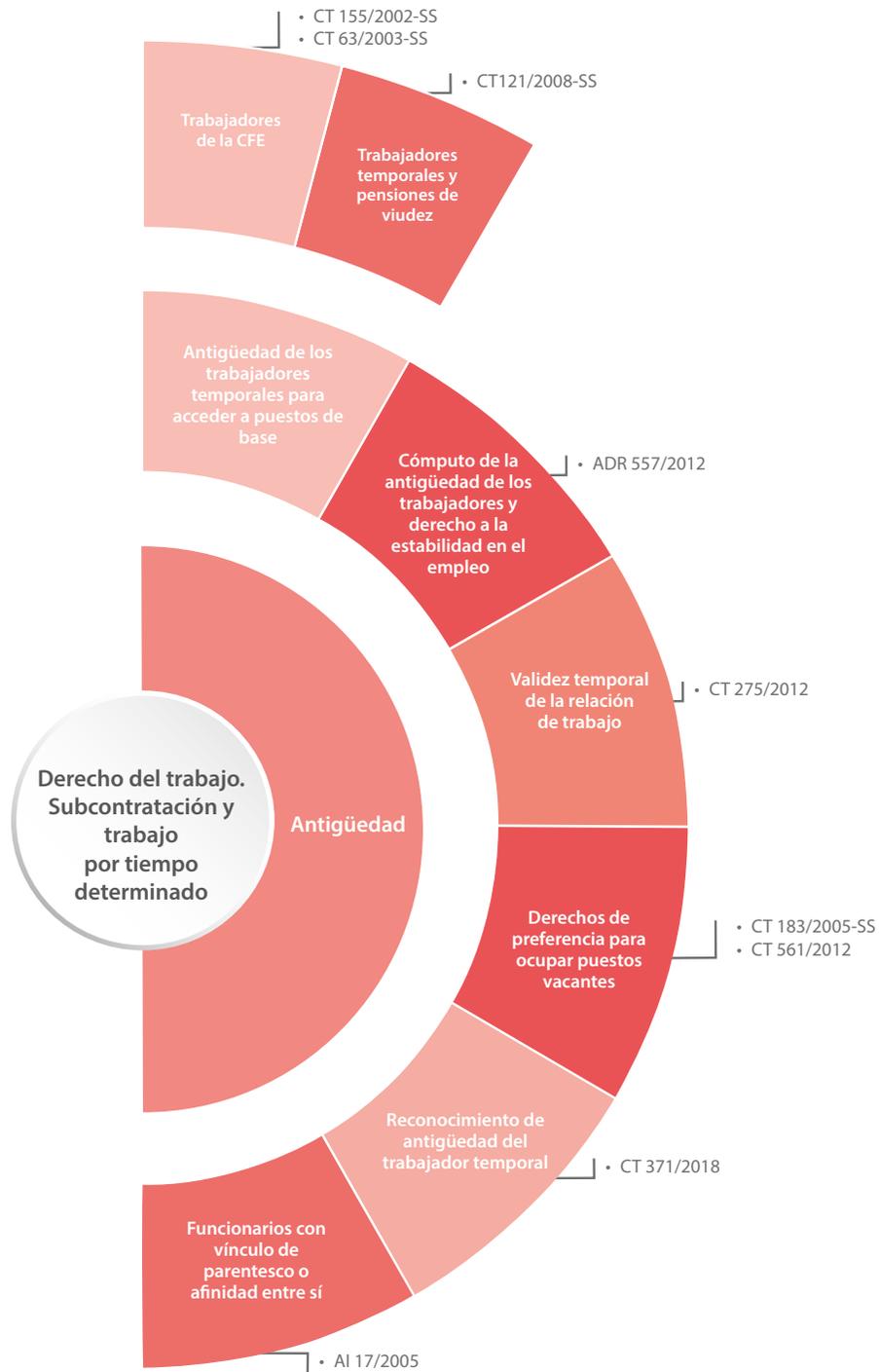
"[L]os argumentos respectivos son por demás confusos, se limitan a mencionar que el Juez de Distrito actuó incorrectamente, sin manifestar, y menos aún demostrar, porque ello es así" (pág. 22).

"En las relacionadas condiciones y debido a que los agravios expresados por la recurrente resultaron inoperantes, procede confirmar la sentencia recurrida y negar el amparo a la quejosa, en la forma y términos en que lo decretó la Juez de Distrito" (pág. 26).

Decisión

La Suprema Corte decidió que los argumentos de la demandante no combatían la sentencia del juez federal y, por eso, eran inoperantes. Por lo tanto, confirmó la sentencia y negó el amparo respecto al problema constitucional planteado.

4. Antigüedad



4. Antigüedad

4.1 Antigüedad de los trabajadores temporales para acceder a puestos de base

4.1.1 Trabajadores de la CFE

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 155/2002-SS, 13 de junio de 2003⁸⁵

Hechos del caso

En el primer asunto, un empleado de la Comisión Federal de Electricidad (CFE) demandó que el tiempo que laboró como trabajador temporal se sumara a su antigüedad genérica.⁸⁶ Presentó como prueba una constancia de antigüedad emitida por la CFE. La junta de conciliación y arbitraje, mediante un laudo, decidió que la CFE tenía la carga de la prueba⁸⁷ y que debía reconocer la antigüedad al trabajador, de acuerdo con la cláusula 41 del contrato colectivo que establece las condiciones de trabajo para los empleados temporales.

La CFE promovió una demanda amparo directo contra el laudo. Argumentó que la junta aplicó indebidamente el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)⁸⁸ al asignarle la carga de la prueba para definir

⁸⁵ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

⁸⁶ Es la antigüedad que se crea de manera acumulativa mientras esté vigente la relación contractual. El derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral porque se actualiza día a día.

⁸⁷ Es la responsabilidad u obligación de probar.

⁸⁸ "Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

- I. Fecha de ingreso del trabajador;
- II. Antigüedad del trabajador;
- III. Faltas de asistencia del trabajador;
- IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

la antigüedad del trabajador porque sólo está obligada a conservar los documentos de salario, controles de asistencia o el tiempo de subordinación del trabajador, generados durante el último año de servicios. Agregó que las pruebas que aportó el trabajador acreditan que éste no laboró de forma ininterrumpida. Esto porque presentó recibos de liquidación, tarjetas de pago de salarios y recibos de nómina como trabajador temporal que no cubren la totalidad del periodo que él mismo señala, en consecuencia, no tiene derecho al reconocimiento de ese tiempo como antigüedad laboral. Le solicitó al tribunal que resolviera quién tiene la carga de la prueba en un juicio laboral cuando el trabajador demanda el pago de su antigüedad como prestación extralegal establecida en el contrato colectivo.

Un tribunal colegiado en Veracruz concedió el amparo. Resolvió que la carga de la prueba le corresponde al empleado porque el reconocimiento como antigüedad del tiempo que laboró como trabajador temporal es una prestación extralegal⁸⁹ establecida en el contrato colectivo. Agregó que la junta debía dejar insubsistente el laudo y dictar otro en el que absolviera a la CFE del reconocimiento de antigüedad. El tribunal no tomó en cuenta la constancia de antigüedad que presentó el trabajador, derivaba de una investigación efectuada con la intervención de éste, su representante sindical y la empresa, en términos de la fracción IX de la cláusula 41 del contrato colectivo.⁹⁰ El juez constitucional consideró que la constancia no tiene eficacia porque es un acto unilateral emitido por el patrón y no por la comisión mixta, establecida el artículo 158 de la LFT.⁹¹

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago del salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la vivienda."

⁸⁹ Se refiere a que es un beneficio adicional a los establecidos en la ley. En este caso, fue acordado en el contrato colectivo entre la CFE y sus trabajadores.

⁹⁰ "CLÁUSULA 41.- TRABAJADORES TEMPORALES (...)

IX.- CÓMPUTO DE TIEMPO. - Para el cómputo de tiempo en todos los casos a que se refiere esta cláusula, se sumarán los días pagados. — Para efectos de los derechos y obligaciones que se establecen en este Contrato, la antigüedad de los trabajadores temporales se computará en los términos del inciso p) de la cláusula 3.- DEFINICIONES, considerando los periodos en que hubieren prestado sus servicios ininterrumpidamente o con interrupciones, siempre que entre una contratación y otra no haya transcurrido un lapso de más de sesenta días naturales. El lapso mencionado se aplicará aun cuando el tiempo a computarse comprenda periodos anteriores a la fecha en que entró en vigor. — En los casos a que se refiere el párrafo anterior, CFE se obliga a emitir Dictamen de Antigüedad cuando se le otorgue a un trabajador su base, previa investigación y actas que al respecto se formulen, dándole intervención tanto al trabajador, como a su Representante Sindical, obligándose las partes que intervienen en ésta a acompañar toda la documentación que pudiera tener para que pase a formar parte de la investigación y del consecuente dictamen, y éste y todos los documentos que hubieren servido de apoyo se agregarán al expediente del trabajador. — Con el propósito de mantener actualizado el registro de los trabajadores de base sindicalizados, se formulará en los distintos centros de trabajo una constancia de antigüedad respecto de cada trabajador adscrito a los mismos, la que deberá ser firmada por el interesado, su representante sindical y el representante de CFE, de la cual el original se incorporará al expediente personal de cada trabajador, entregándose una copia a éste y otra a la representación sindical".

⁹¹ "Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

En el segundo asunto, un trabajador demandó ante una junta de conciliación y arbitraje a la CFE para que ésta le reconociera los años de antigüedad que generó como trabajador temporal en la antigüedad general. Esto para que la CFE le pagara la gratificación por antigüedad y la compensación por fidelidad, establecidas en el contrato colectivo. También para que la empresa reconociera sus derechos a la preferencia, antigüedad y ascenso. El demandante presentó como prueba una constancia de antigüedad emitida por la CFE. La junta resolvió que la CFE tenía la carga de la prueba y que debía i) reconocer y contabilizar los años que el demandante fue trabajador temporal y ii) considerar la antigüedad total para garantizarle al trabajador los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

Contra esa decisión, la CFE promovió una demanda de amparo directo. Argumentó que i) con base en el artículo 784 de la LFT, la junta le impuso de forma indebida la carga de la prueba. Señaló que, de acuerdo con este artículo, la junta debe eximir al trabajador de la carga de la prueba cuando ésta pueda conocer los hechos por otros medios. Enfatizó que, dado que el empleado solicitó el reconocimiento de una antigüedad mayor, debía probarla; ii) la CFE sólo está obligada a conservar los documentos de salario, controles de asistencia y el tiempo de subordinación del trabajador correspondientes al último año de servicios.

Un tribunal colegiado en Veracruz negó el amparo. Resolvió que los argumentos de la CFE no tenían fundamento. Estableció que la carga de la prueba debe dividirse entre el trabajador y el patrón porque, dado que el pago de antigüedad es una prestación extralegal, le corresponde al trabajador demostrar que esa prestación está prevista en el contrato colectivo. Al patrón le toca probar la antigüedad del trabajador cuando su cálculo no coincida con el del empleado, en términos del artículo 784, fracción II, de la LFT. En cuanto a la constancia de antigüedad emitida por la CFE, estableció que tiene valor como prueba porque el trabajador aceptó, de forma tácita,⁹² que él debía probar el tiempo que laboró como empleado eventual y que no figura en la constancia.

El segundo tribunal contendiente denunció la posible contradicción de tesis entre los criterios. La Suprema Corte los estudió y resolvió la contradicción.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Debe dividirse la carga de la prueba entre las partes cuando los trabajadores que, inicialmente, fueron vinculados como temporales y, posteriormente, se convirtieron en permanentes solicitan que la antigüedad generada como temporales se sume a la antigüedad como permanentes?
2. ¿Es equivalente el dictamen de antigüedad de los trabajadores temporales emitido en términos de la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo de trabajo de la CFE a los dictámenes de la comisión mixta?

Criterios de la Suprema Corte

1. Cuando los trabajadores vinculados a la empresa como temporales se convierten en permanentes y solicitan que la antigüedad que generaron como temporales se sume a la generada como permanentes

⁹² Se refiere a que no lo dice de forma expresa, sino que se infiere o se interpreta.

la carga de la prueba debe dividirse entre las partes. El trabajador debe incluir en la demanda i) la cláusula del contrato colectivo que establece ese beneficio; ii) la fecha de inicio de la relación laboral y iii) los periodos laborados. El patrón debe probar el tiempo que el trabajador laboró a su servicio cuando éste haya presentado fechas en su demanda. Si no lo hizo, el trabajador debe acreditar la fecha en que inició la relación laboral y desvirtuar la fecha que indicó el patrón.

2. El dictamen de antigüedad de los trabajadores temporales, emitido en términos de la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo de trabajo de la CFE, es equivalente a los dictámenes elaborados por una comisión mixta. Esto porque por que cumplen el requisito de colegiación y, por lo tanto, deben ser valorados de esa manera por las autoridades.

Justificación de los criterios

"Entonces, debe decirse que si bien de lo anterior se observa que a la parte patronal corresponde la obligación procesal de probar la fecha de ingreso y antigüedad del trabajador, en razón de la tutela que establece el artículo 784 de la Ley Laboral, a fin de resolver sobre el cómputo de la antigüedad que éste afirma le corresponde cuando laboró como eventual en términos del Contrato Colectivo de Trabajo respectivo, dicha carga procesal no se verá revertida si la parte actora precisa en su demanda los pormenores sobre sus antecedentes laborales, como son la fecha de inicio de la relación laboral, las características del puesto, la categoría y el lugar donde prestó sus servicios, así como el contenido de la cláusula en que se haya pactado su derecho a que se le sume el tiempo en que laboró como eventual, puesto que, si no lo hace, a pesar de que la Junta lo requiera para que subsane tal omisión, el patrón verá disminuido su derecho a probar, si al contestar la demanda afirma que la fecha de inicio de la relación laboral es posterior a la que sostiene el actor, pues si es verdad el hecho en que basa su defensa, podrá probar que el inicio fue en la fecha que aduce, pero le será imposible acreditar, tanto desde el punto de vista lógico como material un hecho negativo a saber, que no existía la relación laboral en la fecha en que señala el actor, lo que según se explicó provocaría inversión de la carga procesal.

En estas circunstancias, correspondería al actor probar que la relación laboral inició el día que afirma, así como la existencia de la cláusula correspondiente, pues si éste es el punto de discrepancia para determinar la antigüedad genérica del trabajador, y el patrón niega tal relación tocaría al trabajador probar la circunstancia del inicio de la misma; de aquí que se requiera que el actor señale en su demanda todos los pormenores relativos al inicio de la relación laboral, porque la vaguedad en ese aspecto impide al patrón determinar con exactitud la fecha en que comenzó la relación laboral.

De lo anterior se sigue que en principio corresponde a la empresa demandada la carga de la prueba, respecto de la antigüedad demandada, siempre y cuando el actor exponga los pormenores de sus antecedentes laborales, pero si el actor no cumple con ello, a pesar de ser requerido para tal efecto, entonces corresponderá al trabajador probar que la relación laboral inició en la fecha que señala, y no en la que determinó la empresa" (págs. 69-70).

"[R]especto al reconocimiento de la antigüedad de empresa del trabajador cuando éste proporciona todos los elementos indispensables ya precisados la carga de la prueba se encuentra dividida, pues al trabajador

corresponde acreditar los pormenores de la relación laboral, a fin de comprobar el hecho constitutivo de su acción y así como el contenido de la disposición contractual en que se apoye su pretensión, y toca al patrón probar el tiempo efectivo en que el trabajador ha prestado sus servicios, con lo que, incluso, podrá demostrarse si existe o no el excedente que en su momento pudiera reclamar el trabajador, ya que el patrón posee los elementos necesarios para ello, siempre y cuando, se insiste, el actor cumpla con su deber de acreditar los antecedentes de la relación laboral, debiendo, si no cumple con ello, probar su afirmación y desvirtuar lo aducido por el patrón, a través de los medios probatorios que estime convenientes.

De esta manera se cumple el principio general de que, en materia laboral, la carga de la prueba posee características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. De aquí que la carga de la prueba corresponda a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, entre otros casos. [...]

[E]l trabajador debe cumplir con su deber de exponer los antecedentes de la relación laboral mencionados y el contenido de la cláusula en que se apoye su pretensión, ya que, como se ha dicho en párrafos precedentes, la carga de la prueba se encuentra dividida, correspondiéndole al trabajador la exposición de los presupuestos de la relación laboral, entre los que se encuentra su fecha de inicio y la existencia de la cláusula respectiva, lo que constituye el hecho constitutivo de su acción, y toca al patrón probar el tiempo efectivo de la prestación del servicio, y sólo en el supuesto de que el trabajador no demuestre los presupuestos de su acción se revertirá íntegramente la carga de la prueba" (págs. 72-75).

"[E]l dictamen de antigüedad emitido por la parte patronal, en el que consta el reconocimiento de la antigüedad del trabajador temporal, elaborado a la luz de lo dispuesto en la cláusula 41, fracción IX, del Contrato Colectivo de Trabajo, equivale a la constancia que emita una Comisión Mixta, dado que reúne el requisito de colegiación a que se contrae el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, y que, por ende, debe ser valorado como tal por las autoridades laborales" (pág. 78).

"[E]n cuanto a la carga probatoria cuando se demande el reconocimiento de la antigüedad que un trabajador generó en calidad de temporal, para que al incorporarse a la empresa como trabajador permanente, se le incremente dicha antigüedad; así como respecto de la naturaleza de la constancia de antigüedad emitida, en términos del Contrato Colectivo de Trabajo, los criterios contenidos en las tesis que deberán identificarse con los números que les correspondan y que quedan redactadas bajo los siguientes rubros y textos:

COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES. LA CARGA DE LA PRUEBA DEBE DIVIDIRSE ENTRE LAS PARTES, CUANDO EL TRABAJADOR RECLAME COMO PRESTACIÓN EXTRALEGAL LA QUE GENERÓ CUANDO PRESTÓ SUS SERVICIOS COMO TEMPORAL Y PRETENDA QUE SE LE INCORPORA A LA QUE GENERE COMO TRABAJADOR PERMANENTE.- Toda vez que el aspecto de la antigüedad genérica

respecto de las relaciones de trabajo, cuando se demanda en términos de lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo constituye una prestación de naturaleza extralegal, debe afirmarse que si el trabajador demanda el reconocimiento de la antigüedad que generó cuando prestó sus servicios como eventual y pretende que se le agregue a la que acumuló en calidad de trabajador permanente, la carga de la prueba se encuentra repartida, en razón de que el legislador dispuso en la Ley Federal del Trabajo una especial tutela en favor de los trabajadores, como puede observarse de lo dispuesto en el artículo 784 de dicho ordenamiento, en el que a la parte trabajadora en ocasiones se le exime de probar ciertos hechos o actos, a diferencia de lo que ocurre en relación con la parte patronal, a la cual se le atribuye expresamente la carga de probar, aunque se trate de demostrar afirmaciones o pretensiones del trabajador; por lo tanto, se concluye que la carga de la prueba respecto de la antigüedad así derivada se encuentra repartida, ya que recae en el actor el deber de exponer en su demanda la existencia de ese beneficio en la cláusula relativa del contrato colectivo de trabajo y los pormenores de la relación laboral, entre los que se encuentra la fecha de inicio de la misma y los periodos laborados, pues se trata del principal fundamento del ejercicio de dicha acción; mientras que, de acuerdo con el artículo 784, en sus fracciones I y II, corresponde al patrón demostrar lo concerniente al tiempo que laboró a su servicio, es decir, el lapso efectivo que ha acumulado en la prestación de su actividad laboral, siempre y cuando el trabajador cumpla con exponer los hechos constitutivos de su acción, ya que si no lo hace, a pesar de que la Junta lo requiera para ese efecto, entonces deberá demostrar la existencia de la prestación extralegal y desvirtuar la fecha de inicio de la relación laboral que aduce el patrón. En tales términos debe distribuirse la carga probatoria de las partes, sin prejuzgar si la antigüedad que se determine es válida o no para reclamar prestaciones a las que pudieran tener derecho los trabajadores en términos del contrato colectivo aplicable.

COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. EL DICTAMEN DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES, EMITIDO EN TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA 41, FRACCIÓN IX, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EQUIVALE AL EFECTUADO POR UNA COMISIÓN MIXTA.- Toda vez que el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores de planta y de los que prestan servicios de manera transitoria o temporal a que se les reconozca su antigüedad por parte de una comisión integrada por sus representantes y los del patrón, y que la cláusula 41, fracción IX, del Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad prevé el derecho de sus trabajadores temporales a que se les emita un dictamen de antigüedad, elaborado previa investigación y actas que al efecto se formulen, dando intervención al trabajador, a su representante sindical y a la empresa, es indudable que para efectos del reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores temporales, el mencionado dictamen equivale al emitido por una comisión mixta, dado que reúne el requisito de colegiación a que se contrae el citado artículo 158 y, por ende, debe ser valorado como tal por las autoridades laborales" (págs. 79-81).

Decisión

La Suprema Corte resolvió que hubo contradicción de tesis. Estableció que los criterios que debían prevalecer son: i) la carga de la prueba debe dividirse entre las partes en los casos en que los trabajadores que iniciaron como temporales y, posteriormente, se volvieron permanentes solicitan que la antigüedad que generaron como temporales se sume a la generada como permanentes; ii) el dictamen de antigüedad de los trabajadores temporales, emitido en términos de la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo de trabajo de la CFE, es equivalente al elaborado por una comisión mixta porque cumple el requisito de colegiación.

Hechos del caso⁹⁴

En el primer asunto, un trabajador de la Comisión Federal de Electricidad (CFE) demandó en la vía laboral, entre otras cosas, el reconocimiento de su antigüedad genérica⁹⁵ en la empresa. La CFE contestó que el reclamo no era procedente porque ellos celebraron un convenio ante la autoridad laboral en el que el empleado reconoció que comenzó su trabajo en la empresa tres meses después de lo que afirmó en la demanda. Agregó que el plazo del trabajador para demandar había prescrito⁹⁶ porque pasó más de un año de la celebración del contrato, según lo establecido en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).⁹⁷

La junta de conciliación y arbitraje (la junta) resolvió, mediante laudo, que la acción del trabajador ya había prescrito. Contra esa decisión, el trabajador promovió una demanda de amparo directo.

Un tribunal colegiado en el entonces Distrito Federal (DF)⁹⁸ concedió el amparo. Señaló que, en este caso, se actualiza una excepción a la prescripción. Es decir, que no aplica el plazo de un año porque el trabajador reclamó el reconocimiento de su antigüedad genérica a partir de la fecha de ingreso y ésta es continua durante la relación laboral. Agregó que la copia del convenio no sirve para demostrar la prescripción de la acción laboral porque no se precisaron los plazos para fijar la antigüedad del trabajador. Señaló, también, que, según el artículo 158 de la LFT,⁹⁹ quien tiene la facultad para definir la antigüedad es la comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón y que, a partir de su dictamen, empezaría a contar el término para la prescripción. Estableció que la junta debía emitir una nueva resolución en la que analizara las prestaciones solicitadas por el trabajador sin considerar la excepción de prescripción.

En el segundo asunto, un trabajador de la CFE demandó en la vía laboral, entre otras cosas, el reconocimiento de su antigüedad genérica en la empresa. La CFE contestó que no procedía el reclamo del trabajador porque ellos celebraron un convenio ante la autoridad laboral en el que el trabajador reconoció que empezó a trabajar en la empresa siete años después de lo que señaló en la demanda. Agregó que el plazo para demandar del trabajador prescribió porque pasó más de un año de la celebración del contrato, según lo establecido en el artículo 516 de la LFT.

⁹³ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

⁹⁴ En 2019 se llevó a cabo una reforma en materia laboral en la que se sustituyeron las juntas de conciliación y arbitraje por tribunales laborales.

⁹⁵ Antigüedad que se genera de manera acumulativa mientras dura la relación. El derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de exigencia porque se actualiza cada día a día mientras subsiste la relación laboral.

⁹⁶ Forma por la cual se extingue el ejercicio de un derecho por el transcurso de un plazo establecido en la ley.

⁹⁷ "Artículo 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes [...]".

⁹⁸ Hoy Ciudad de México.

⁹⁹ "Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Mediante un laudo, la junta resolvió que la CFE tenía razón y que la acción del trabajador había prescrito. Señaló que en el convenio se reconoció la antigüedad como trabajador permanente y que el tiempo que fue trabajador temporal se le pagó conforme a lo establecido en el propio convenio. Enfatizó que, por lo anterior, el trabajador pudo haber exigido, a partir del día siguiente de la firma del convenio, el reconocimiento del tiempo que laboró como temporal, pero que solo lo hizo 4 años después.

Contra este laudo, el trabajador presentó una demanda de amparo directo. Argumentó que i) la decisión era incongruente con el expediente, en el que había elementos para decidir la procedencia de la solicitud; ii) la junta suplió deficiencia de la CFE y la relevó de la carga de la prueba y iii) le dio pleno valor probatorio al convenio, a pesar de que tiene muchos errores, entre éstos, no aparece la fecha de ingreso, ni la antigüedad que generó como trabajador transitorio. En consecuencia, debió declararlo nulo.

Un tribunal colegiado en el DF concedió el amparo. Resolvió que i) la decisión de la junta de declarar prescrita la acción del trabajador es ilegal porque es un trabajador activo cuya antigüedad genérica se sigue acumulando mientras el contrato esté vigente y ii) el convenio no puede tomarse en cuenta para contabilizar la prescripción de la acción del trabajador.

En el tercer asunto, un trabajador de la CFE demandó en la vía laboral, entre otras cosas, el reconocimiento de su antigüedad genérica en la empresa, contada a partir de su ingreso como trabajador transitorio. La CFE contestó que el plazo del trabajador para demandar el reconocimiento de antigüedad había prescrito. Presentó como prueba un convenio suscrito con el trabajador en el que acordaron la antigüedad de la relación laboral. La junta resolvió que la acción del trabajador había prescrito. El trabajador promovió una demanda de amparo directo contra el laudo.

Un tribunal colegiado en el DF negó el amparo. Resolvió que la junta actuó conforme a lo establecido en la ley y que los argumentos del trabajador no tenían fundamento. Señaló que i) la junta no suplió la queja¹⁰⁰ de la CFE porque la ley lo prohíbe. Sólo se puede suplir la queja cuando se trata de trabajadores y, dado que el demandante no estableció en qué punto la junta suplió la queja, no era posible resolver ese punto; ii) el convenio firmado entre el trabajador y la CFE no incluye la renuncia de derechos del empleado, quien siguió trabajando en la empresa. Si el demandante consideraba que el convenio incluyó la renuncia de derechos, debió reclamar su nulidad en el plazo de un año, establecido en el artículo 516 de la LFT y no, como lo hizo, cuatro años después.

En el cuarto asunto, un trabajador de la CFE demandó en la vía laboral, entre otras cosas, el reconocimiento de su antigüedad genérica en la empresa. La CFE contestó que el plazo del trabajador para demandar el reconocimiento de antigüedad había prescrito y presentó como prueba un convenio que firmó con el demandante. Enfatizó que el trabajador desistió de las acciones legales cuando aceptó el pago de las prestaciones generadas durante su vinculación como transitorio y renunció a la antigüedad generada durante ese periodo.

¹⁰⁰ Es una figura por la cual el juez que conoce del juicio subsana errores u omisiones de los planteamientos del demandante.

La junta decidió que la acción del trabajador había prescrito porque transcurrieron cinco años desde la firma del convenio, lo que supera el plazo de un año, establecido en el artículo 516 de la LFT. El trabajador promovió una demanda de amparo directo contra el laudo. Argumentó que la junta no debió darle valor probatorio al convenio porque incluye la renuncia a derechos y, en consecuencia, debió declararlo nulo.

Un tribunal colegiado en el DF negó el amparo. Resolvió que el trabajador debió demandar el convenio en el plazo de un año, contado a partir de su suscripción y establecido en la LFT. Por eso fue adecuado que la junta le diera valor probatorio al convenio para establecer la fecha de inicio del conteo de la antigüedad del trabajador. Agregó que si bien la antigüedad se genera día con día y este derecho no se extingue mientras subsista la relación laboral, esto no pasa cuando el patrón y el trabajador estuvieron de acuerdo en el reconocimiento de cierta antigüedad.

En el quinto asunto, un trabajador de base de la CFE demandó en la vía laboral, entre otras cosas, el reconocimiento de su antigüedad en la empresa, a la que entró con la categoría de peón, y el pago de diversas prestaciones establecidas en el contrato colectivo, como la gratificación por los años de servicio y la diferencia en el pago de ayuda vacacional. La CFE presentó como prueba un convenio que firmó con el trabajador en el que ambos reconocieron la fecha a partir de la cual debía contarse la antigüedad del trabajador y contestó que el plazo de un año del trabajador para demandar el reconocimiento de antigüedad había prescrito, de acuerdo con el artículo 516 de la LFT. Este porque presentó la demanda ocho años después de firmar el convenio.

La junta absolvió a la CFE porque consideró que la acción del empleado había prescrito. El trabajador promovió una demanda de amparo directo contra el laudo. Argumentó que su acción no había prescrito porque él demandó el reconocimiento de su antigüedad genérica y no de la antigüedad que tenía como trabajador de base. Agregó que el convenio no podía tener valor como prueba porque dispone la renuncia de sus derechos.

Un tribunal colegiado en el DF negó el amparo. Resolvió que i) la acción del trabajador prescribió, como lo probó la CFE con la presentación del convenio, pues había transcurrido más de un año de la firma de este y ii) la antigüedad genérica se reconoció en el convenio.

En el sexto asunto, trabajadores de la CFE demandaron, como parte de su antigüedad genérica, el reconocimiento de la antigüedad que generaron como temporales antes de tener base en la empresa. La CFE presentó los convenios en los que acordaron el reconocimiento de cierta antigüedad y argumentó que la acción de los trabajadores había prescrito, en términos del artículo 516 de la LFT. Las juntas decidieron que la oportunidad de los trabajadores de demandar ese reconocimiento prescribió porque pasó más de un año desde la firma de los convenios. Los trabajadores promovieron unas demandas de amparo directo en contra de los laudos.

Un tribunal colegiado en Jalisco resolvió seis amparos directos. Absolvió a la CFE de los reclamos de los trabajadores. Emitió una tesis de jurisprudencia¹⁰¹ en la que estableció que cuando los trabajadores y el

¹⁰¹ El título de la tesis que derivó de este asunto es "PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD, CUANDO EXISTE CONCERTADO CONVENIO EN QUE LAS PARTES YA LA DETERMINARON".

patrón firmen un convenio en el que fijen la antigüedad del trabajador, éste tendrá un plazo de un año para pedir su anulación o modificación, en términos del artículo 516 de la LFT.

El representante legal de la CFE denunció la posible contradicción entre los criterios de los tribunales. La Suprema Corte estudió los criterios contendientes y resolvió la contradicción.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Si los trabajadores consideran que el convenio celebrado con su patrón y autorizado por la junta viola sus derechos a la antigüedad genérica deben iniciar la acción de nulidad en el plazo de un año, de acuerdo con lo establecido con artículo 516 de la LFT, o mientras perdure la relación laboral no cuenta el término de prescripción?
2. ¿Si un convenio celebrado entre un empleado y un patrón precisa la antigüedad del trabajador éste produce efectos mientras no se declare su nulidad o el trabajador puede promover la acción de reconocimiento de antigüedad en cualquier momento?

Criterios de la Suprema Corte

1. Cuando los trabajadores consideran que el reconocimiento de la antigüedad genérica en el convenio celebrado con su patrón y autorizado por la junta es incorrecto deben iniciar la acción de nulidad en el plazo de un año, de acuerdo con el artículo 516 de la LFT.
2. Si el convenio precisa la antigüedad del trabajador, es efectivo mientras no se declare su nulidad. El trabajador no puede promover, por separado y con posterioridad, la acción de reconocimiento de antigüedad. Esto podría generar una resolución que reconociera una antigüedad distinta e implicaría permitir que el trabajador, en una vía distinta, se retractara en cualquier momento, incluso años después, de lo establecido en el convenio en el que expresó su voluntad. Lo anterior afectaría la seguridad jurídica de las partes y deformaría el convenio.

Justificación de los criterios

"De la interpretación armónica de los artículos [...] se desprende que en ellos se establece el derecho que asiste a los trabajadores de planta, así como a aquellos que sean operarios que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y los que desempeñen empleos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa, a la determinación de su antigüedad.

Sobre la prescripción para solicitar el reconocimiento de esa antigüedad, este Alto Tribunal del país, en su anterior integración, sostuvo que, en principio, no opera dicha figura, dado que la antigüedad genérica se crea de manera acumulativa al estar vigente la relación contractual, por lo que mientras subsista, el derecho para obtener se reconocimiento también persiste" (pág. 91).

"Ahora bien, esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo que el derecho de los trabajadores para impugnar el reconocimiento de la antigüedad que haga el patrón en términos del citado precepto, sí puede prescribir cuando se siga el procedimiento aludido en el que intervenga un representante de aquéllos, en defensa de sus intereses y la comisión mixta de que se trata les hace saber la declaratoria formal relativa, en la inteligencia que el solo reconocimiento unilateral que haga el patrón respecto de la antigüedad que le corresponda a un trabajador, carece de validez, ya que la acción relativa es imprescriptible mientras subsista la relación de trabajo" (pág. 93).

"Ahora bien, es importante destacar que la celebración de un convenio, pone de manifiesto que las partes contendientes han llegado a un arreglo sobre sus respectivas pretensiones y, mientras no se declare la nulidad de lo convenido, lo plasmado en el acuerdo de voluntades debe estimarse ajustado a la realidad.

En consecuencia, si el trabajador considera que uno de los aspectos establecidos en el convenio de que se trata fue incorrecto, concretamente lo relativo al tema del reconocimiento de la antigüedad, deberá promover la nulidad del referido convenio, acción que tendrá que ejercer dentro del plazo de un año, ya que de lo contrario aquélla prescribirá conforme a la regla general prevista en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo" (págs. 106-107).

"En abono de lo anterior, es importante subrayar que si en un convenio celebrado con la parte patronal, se ha precisado la antigüedad del trabajador, esta declaratoria autorizada por la Junta correspondiente, surte sus efectos en el mundo jurídico mientras no sea declarada su nulidad, de tal manera que no es válido ni procedente que el trabajador intente promover, por separado y con posterioridad, la acción de reconocimiento de antigüedad, pues a más de que ello podría dar lugar a una resolución en la que se reconociera una antigüedad distinta al trabajador, lo que estaría en contradicción con lo plasmado en el referido acuerdo de voluntades, implicaría admitir la posibilidad que dicho trabajador pudiera en una vía distinta retractarse en cualquier momento, incluso muchos años después, de lo establecido en el convenio aludido, en el cual expresó su voluntad, evento que, por una parte, afectaría la seguridad jurídica de las partes y, por otra, desnaturalizaría desde luego dicho convenio, el cual por mandato del artículo 876, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, produce "*todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo*", es decir, que las partes se encuentran obligadas a estar a lo en él establecido" (págs. 109-110). (Énfasis en el original).

"[L]a tesis que debe prevalecer con carácter jurisprudencial [...]: **ANTIGÜEDAD GENÉRICA. LA ACCIÓN PARA COMBATIR SU RECONOCIMIENTO EN UN CONVENIO CELEBRADO POR LAS PARTES Y SANCIONADO POR LA JUNTA CORRESPONDIENTE, ESTÁ SUJETA AL PLAZO PRESCRIPTIVO CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**- Conforme al artículo 876, fracción III, del citado ordenamiento, las partes en un conflicto pueden celebrar un convenio que, una vez autorizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, producirá todos los efectos inherentes a un laudo, por lo que la existencia de ese convenio pone de manifiesto que las partes contendientes han llegado a un arreglo sobre sus respectivas pretensiones, de manera que mientras no se declare su nulidad, lo plasmado en él debe estimarse ajustado a la realidad. En consecuencia, si el trabajador considera que el reconocimiento de la antigüedad en el convenio respectivo es incorrecto, deberá promover su nulidad, acción que tendrá que ejercer dentro del plazo de un año, ya que de lo contrario aquélla prescribirá conforme a la regla general prevista en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo. Aunado a lo antes expuesto, es importante señalar que si en el mencionado convenio

se precisa la antigüedad del trabajador, esta declaratoria autorizada por la Junta correspondiente surte sus efectos en el mundo jurídico mientras no se declare su nulidad, de manera que no es válido, ni procedente que el trabajador intente promover, por separado y con posterioridad, la acción de reconocimiento de antigüedad, pues además de que ello podría dar lugar a una resolución en la que se reconociera una antigüedad distinta, lo que estaría en contradicción con lo plasmado en el referido acuerdo de voluntades, implicaría admitir la posibilidad de que dicho trabajador pudiera en una vía distinta retractarse en cualquier momento, incluso años después, de lo establecido en el convenio aludido, en el cual expresó su voluntad, evento que, por una parte, afectaría la seguridad jurídica de las partes y, por otra, desnaturalizaría dicho convenio, cuya existencia implica la sujeción a un procedimiento establecido en la ley, particularmente la referida fracción III del artículo 876, así como la certeza de que los suscriptores del convenio, específicamente el trabajador, han manifestado su voluntad y, por ende, tienen cabal conocimiento de los términos pactados, con lo cual se garantiza su derecho de defensa en caso de inconformidad" (págs. 112-114). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de tesis. Estableció que el criterio que debía prevalecer es que los trabajadores deben demandar en el plazo de un año el convenio celebrado con su patrón ante la junta para el reconocimiento de su antigüedad, de acuerdo con el artículo 516 de la LFT.

*4.1.2 Trabajadores temporales
y pensiones de viudez*

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 121/2008-SS, 26 de noviembre de 2008¹⁰²

Hechos del caso

En el primer asunto, una mujer demandó, en la vía laboral, al Poder Ejecutivo del estado de Sinaloa. Pidió el reconocimiento y pago de una pensión por viudez por la muerte de su esposo, quien llevaba más de 21 años trabajando para el gobierno. Señaló que su esposo desempeñó múltiples puestos y que el último fue el de presidente del Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa. Agregó que el personal de la Secretaría de Administración y Finanzas le informó que la solicitud era improcedente porque su esposo no trabajó de manera continua para el estado.

El Poder Ejecutivo del estado de Sinaloa alegó que el trabajador laboró en cinco puestos distintos durante diferentes periodos, entre los cuales hubo lapsos de desvinculación —de cuatro a ocho años— y que esas relaciones laborales fueron autónomas e independientes. Aseguró que los diversos vínculos laborales no se debían acumular y que la única antigüedad que debía tomarse en cuenta era la de la última relación laboral, de casi ocho años. La demandante y la demandada no conciliaron. Posteriormente, la actora presentó una demanda de amparo indirecto porque el tribunal no emitía la resolución correspondiente.

¹⁰² Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Mariano Azuela Güitrón.

La autoridad laboral emitió un laudo. Resolvió que el trabajador no laboró de forma continua para el gobierno de Sinaloa, por lo que no se podían sumar las antigüedades derivadas de cada relación laboral. Agregó que la última era menor a 15 años y, por eso, a la demandante le negaron la pensión prevista en el artículo 102 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa (LTES).¹⁰³

La actora presentó un amparo directo contra el laudo. Argumentó que, de acuerdo con los artículos 156¹⁰⁴ y 158¹⁰⁵ de la Ley Federal del Trabajo (LFT), para contabilizar la antigüedad de un trabajador deben considerarse todos los años que efectivamente laboró para un patrón, sin importar si hubo interrupciones o si fueron vínculos eventuales, por suplencias o por obra determinada porque la antigüedad se genera día a día.

Un tribunal colegiado en Mazatlán concedió el amparo. Resolvió que la antigüedad genérica¹⁰⁶ se integra por el tiempo efectivo que los trabajadores laboraron ya sea de planta, supliendo vacantes transitorias o temporales e incluso los trabajos extraordinarios o por obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente. Los trabajadores que laboraron por períodos discontinuos para un mismo patrón tienen derecho a que se les reconozca ese tiempo de desgaste físico como parte de su antigüedad, sin importar las interrupciones. Además, ningún artículo de la LFT o de la LTES establece lo contrario. En todo caso, siempre debe precisarse la duración de cada contrato. Estableció que si no se toman en cuenta los años acumulados en los distintos periodos el patrón eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos de los trabajadores. En consecuencia, ordenó el pago de la pensión por viudez a la demandante.

En el segundo asunto, una mujer demandó, en la vía laboral, al Poder Ejecutivo del estado de Sinaloa el reconocimiento de la pensión por jubilación, establecida en el artículo 94 de la LTES.¹⁰⁷ Argumentó que trabajó para el gobierno del estado por siete años, renunció, pero no recibió liquidación por la antigüedad que generó. Tres años después, se reincorporó al Poder Ejecutivo en un puesto distinto en el que trabajó durante 18 años, hasta cuando solicitó su pensión. La autoridad laboral estimó que era procedente la soli-

¹⁰³ "Artículo 102. La defunción del trabajador con una antigüedad mayor de quince años, por causas ajenas al servicio, así como la de un jubilado o pensionado, dará derecho al pago de la pensión por muerte que será exigible a partir del día siguiente del fallecimiento.

El monto de dicha pensión, si se tratare de un trabajador en activo, se determinará conforme a los artículos 98 y 99. En el caso del jubilado o pensionado, su importe consistirá en el salario mínimo general vigente al ocurrir el deceso".

¹⁰⁴ "Artículo 156. De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa".

¹⁰⁵ "Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

¹⁰⁶ Es la antigüedad que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto a la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre.

¹⁰⁷ "Artículo 94. Tienen derecho a la jubilación, los trabajadores con treinta o más años de servicio cualquiera que sea su edad. Las mujeres trabajadoras gozarán de este beneficio al cumplir veinticinco años o más de servicio.- La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al cien por ciento del salario que estén devengando, salvo que sea inferior al que corresponda a la categoría de Auxiliar Técnico, en cuyo caso, se tomará como base esta percepción.- El trabajador jubilado recibirá los incrementos salariales y prestaciones económicas en los mismos términos que los reciban los trabajadores en activo, de acuerdo con su plaza y categoría".

cidad de la trabajadora y que debían reconocerle la jubilación. Estableció que la renuncia de la demandante en la primera relación laboral no implica su renuncia a la antigüedad que generó durante esos años y que la suma de esas antigüedades cumplía el requisito de 25 años establecido en la ley.

En contra de esta decisión, el Poder Ejecutivo de Sinaloa promovió una demanda de amparo directo. Consideró que los argumentos de la autoridad laboral desconocían lo establecido en la ley. Argumentó que sólo debía tomarse en cuenta la antigüedad de una relación de trabajo y que no podían sumarse porque son independientes y autónomas.

Un tribunal colegiado en Sinaloa concedió el amparo. Resolvió que la antigüedad que debe considerarse para reconocer la pensión de jubilación, establecida en el artículo 94 de la LTES, es la que se generó en una misma relación de trabajo. Remarcó que, en este caso, la trabajadora sólo tenía 18 años de antigüedad y no cumplía con el requisito de 25 años. En consecuencia, el tribunal laboral debía emitir una nueva resolución.

En el tercer asunto, un trabajador demandó, en la vía laboral, al Poder Ejecutivo del estado de Sinaloa el reconocimiento de la pensión por jubilación, establecida en el artículo 94 de la LTES. Señaló que, por primera vez, trabajó para el gobierno del estado por un periodo de 18 años hasta su renuncia, pero no recibió una liquidación por la antigüedad. Tres años después se reincorporó como trabajador en un puesto diferente en el que generó 12 años de antigüedad. Cuando pidió su jubilación había acumulado los 30 años que establece la LTES. La junta de conciliación y arbitraje consideró que no era procedente la solicitud del trabajador porque no reunió una antigüedad de 30 años. Señaló que sólo debía considerarse la antigüedad de la última relación laboral y, por lo tanto, absolvió al gobierno de Sinaloa del reconocimiento de la jubilación. Contra esta decisión, el trabajador promovió un juicio de amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo para que la autoridad laboral dictara un nuevo laudo. El tribunal laboral reiteró su decisión de absolver al gobierno estatal.

El trabajador promovió un juicio de amparo directo contra la nueva decisión. Argumentó que el tribunal laboral no reconoció todo el tiempo que laboró efectivamente durante su primera relación laboral con el gobierno de Sinaloa. Recalcó que la interrupción en la antigüedad no impide el reconocimiento del tiempo que efectivamente laboró.

Un tribunal colegiado en Sinaloa negó el amparo. Resolvió que no es posible tomar en cuenta la antigüedad acumulada en diversos periodos discontinuos, pues ésta se genera día a día, siempre y cuando subsista la relación laboral. En consecuencia, sólo debe computarse la antigüedad acumulada durante el último vínculo laboral.

El tribunal colegiado denunció la posible contradicción de tesis. La Suprema Corte estudió los criterios contendientes y resolvió la contradicción.

Problema jurídico planteado

¿El conteo de la antigüedad genérica para el reconocimiento de pensiones a los trabajadores al servicio del estado debe computar el tiempo total laborado, incluyendo los periodos en los que el trabajador no estuvo vinculado al patrón?

Criterio de la Suprema Corte

El conteo de la antigüedad genérica para reconocer pensiones a los trabajadores al servicio del estado debe considerar el tiempo total laborado, aunque haya sido en periodos discontinuos. La antigüedad genérica se produce mientras subsista la relación laboral porque se actualiza día a día. Los trabajadores, incluyendo a los temporales, adquieren este derecho desde el primer día de labores, sin importar las discontinuidades en el servicio, en términos del artículo 158 de la LFT. En conclusión, para el cómputo de la antigüedad genérica deben tomarse en cuenta los diferentes periodos, aunque sean discontinuos, porque forman parte de un mismo vínculo laboral con las distintas dependencias públicas del gobierno de la entidad.

Justificación del criterio

"[E]s válido inferir que para el cómputo de la antigüedad genérica o de empresa deben tomarse en cuenta los diferentes periodos que la integran, aunque sean discontinuos, para efectos del pago de las pensiones previstas en la Ley de los Trabajadores al servicio del Estado de Sinaloa, lo anterior derivado de un mismo vínculo laboral, entendiéndose como tal, en los casos analizados, aquel proveniente de las distintas dependencias públicas que pertenecen al Gobierno del Estado de Sinaloa, es decir, la antigüedad que debe de acumularse para tales efectos es la derivada del trabajo prestado a tales dependencias, no así a entidades diversas pertenecientes al orden federal o al ámbito de la denominada iniciativa privada, en razón de que es de explorado derecho que pertenecen a un marco normativo diverso en cuanto a las relaciones laborales, a las normas de seguridad social y a los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir sus conflictos de trabajo.

Las pensiones previstas tanto en el artículo 102 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa (pensión derivada de la muerte del trabajador), así como la generada por la jubilación contenida en el diverso ordinal 94 de esa ley, son similares, pues ambas son prestaciones de seguridad social que se encuentran en relación directa con la antigüedad genérica del trabajador. La primera, pensión por muerte, constituye el pago periódico de una cantidad, que se hace a los familiares o beneficiarios de los trabajadores, jubilados o pensionados, cuando estos últimos fallecen, por causas ajenas al servicio, y es el reconocimiento al derecho que generaron por haber prestado sus servicios durante más de quince años a un mismo patrón. La segunda, que es la pensión derivada de la jubilación del trabajador, se actualiza, en el caso del hombre, por la prestación de treinta o más años de servicio cualquiera que sea la edad; y en el caso de las mujeres trabajadoras, al cumplir veinticinco años o más de servicio" (págs. 131-132).

"En mérito de lo anterior, el criterio que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, es el sustentado por esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se redacta en los siguientes términos:

ANTIGÜEDAD GENÉRICA. EN SU CÓMPUTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PENSIONES PREVISTAS EN LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE SINALOA, DEBE ACUMULARSE EL TIEMPO TOTAL QUE EL EMPLEADO PRESTÓ SUS SERVICIOS DERIVADOS DE UN MISMO VÍNCULO LABORAL, AUNQUE LO HUBIERA HECHO EN PERIODOS DISCONTINUOS. La antigüedad genérica es la creada de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto de la cual el derecho a su reconocimiento no se

extingue por falta de ejercicio, en tanto subsista la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre, y la adquieren los trabajadores desde el primer día de labores, no obstante sus interrupciones en el servicio, pues así deriva del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer ese derecho a favor de los trabajadores temporales mencionados en el ordinal 156 de esa Ley. En estas condiciones, se concluye que para el cómputo de la antigüedad genérica o de empresa deben tomarse en cuenta los diferentes periodos que la integran, aunque sean discontinuos, para distintos efectos, entre ellos, el pago de las pensiones previstas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa, lo anterior en virtud de un mismo vínculo laboral, entendiéndose como tal el proveniente de las distintas dependencias públicas que pertenecen al Gobierno de la entidad, es decir, la antigüedad que debe acumularse para tales efectos es la derivada del trabajo prestado a esas dependencias, no así a entidades diversas pertenecientes al orden federal o a la iniciativa privada, en razón de que pertenecen a un marco normativo diverso en cuanto a las relaciones laborales, a las normas de seguridad social y a los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir sus conflictos de trabajo. Además, el derecho a la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante los periodos discontinuos es el reconocimiento al desgaste natural generado en los años efectivamente laborados y, como tal, no puede dejarse a decisión de la parte patronal, pues el derecho lo adquiere el trabajador por virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dieron el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia. Sostener lo contrario daría incluso opción a que, al advertir que algún trabajador computa determinada antigüedad, el patrón lo dé de baja, aunque sea por un breve término, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados por sus trabajadores a lo largo del tiempo" (págs. 133-134).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de tesis. Estableció que el criterio que debía prevalecer es que en el conteo de la antigüedad genérica para el reconocimiento de pensiones a los trabajadores al servicio del estado de Sinaloa se debe considerar el tiempo total trabajado, aunque haya sido en periodos discontinuos. La antigüedad genérica se produce mientras subsista la relación laboral. Para el cómputo de la antigüedad genérica deben tomarse en cuenta los diferentes periodos laborales, aunque sean discontinuos, porque forman parte de un mismo vínculo laboral con las distintas dependencias públicas del gobierno de la entidad.

4.2 Cómputo de la antigüedad de los trabajadores y derecho a la estabilidad en el empleo

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 557/2012, 18 de abril de 2012¹⁰⁸

Hechos del caso

Un gestor de desarrollo social en Sonora demandó en la vía laboral al gobierno del estado y a la Secretaría de Desarrollo Social. Señaló que mientras se encontraba en las instalaciones de trabajo le informaron, sin darle ninguna explicación, que terminaba su relación laboral. Entre otras prestaciones, reclamó el pago

¹⁰⁸ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

de i) la indemnización constitucional por despido injustificado; ii) salarios caídos;¹⁰⁹ iii) aguinaldo, vacaciones y prima vacacional y iv) los salarios devengados y no pagados.¹¹⁰

El gobierno del estado de Sonora y la Secretaría de Desarrollo Social señalaron que el trabajador no tenía derecho a la indemnización constitucional por despido injustificado y demás prestaciones porque laboró menos de un mes y no seis meses, que es el término legal para ser considerado inamovible. Por lo tanto, fue removido sin justificación y sin responsabilidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora (LSCES).¹¹¹

El tribunal administrativo del estado de Sonora absolvió a los demandados del pago de la indemnización constitucional y de salarios caídos. Argumentó que el trabajador no acumuló seis meses de antigüedad, necesarios para ser considerado inamovible, de acuerdo con el artículo 6o. de la LSCES. También condenó a la parte patronal al pago de salarios retenidos, de la parte proporcional de aguinaldo y de prima vacacional.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo directo. Alegó, principalmente, la inconstitucionalidad del artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil, que prevé que los trabajadores de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente y la facultad de los titulares de la entidad de removerlos libremente, sin expresión de causa ni responsabilidad. Señaló que la Constitución no establece que i) el trabajador deba cumplir con un plazo mínimo de antigüedad para alcanzar la inamovilidad; ii) los patrones, de manera inconstitucional, pueden remover a los trabajadores sin explicar la causa y sin que haya responsabilidad; iii) los empleados interinos, eventuales, temporales, por obra o por tiempo determinado no logran la calidad de trabajadores de base, aun cuando la prestación del servicio se prolongue más de seis meses y por varias ocasiones. Recalcó que la norma es inconstitucional porque exige mayores requisitos para lograr estabilidad en un empleo que los dispuestos en el artículo 123, Apartado B de la Constitución.

Un tribunal colegiado en materia civil y del trabajo del estado de Sinaloa negó el amparo. Argumentó que i) el artículo impugnado busca que el Estado pueda cerciorarse de que, efectivamente, el empleado tiene la capacidad de desarrollar el trabajo encomendado. También que tiene los atributos necesarios para desempeñar el ejercicio de una función pública, entre éstos, confiabilidad, laboriosidad, disponibilidad, honestidad y eficiencia; ii) que el Estado no reconozca a los trabajadores burocráticos de nuevo ingreso el beneficio de la inamovilidad es una medida adecuada porque ese lapso es suficiente para verificar que esos empleados tienen la capacidad y los atributos necesarios para cumplir con el trabajo burocrático; iii) la

¹⁰⁹ Es una indemnización solicitada por los trabajadores despedidos de forma injustificada. Consiste en el pago de los salarios que debía recibir de haber continuado su relación laboral.

¹¹⁰ Se refiere al pago por trabajo que sí realizó y no se le pagó todavía.

¹¹¹ "Artículo 6o. Son trabajadores de base los no incluidos en el precepto anterior y que, por ello, no podrán ser removidos de sus cargos sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no serán considerados inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente; los titulares de la entidad en que presten sus servicios podrán removerlos libremente sin expresión de causa y sin responsabilidad.

No adquirirán la calidad de trabajadores de base, los interinos, eventuales, temporales y los que sean contratados para obra o por tiempo determinado, aun cuando la prestación del servicio se prolongue más de seis meses y por varias ocasiones". (Énfasis añadido).

medida es razonable porque basta con que el empleado cumpla los requisitos señalados para que acceda al beneficio de inamovilidad y iv) esa medida beneficia el interés general porque asegura que sólo los trabajadores que cumplan con los requisitos puedan acceder a la función pública.

El tribunal colegiado negó el amparo. Reconoció que si bien el artículo 6o. de la LSCES limita en cierta medida el derecho a la estabilidad en el empleo a los trabajadores de nuevo ingreso al servicio del Estado, la medida persigue una finalidad constitucionalmente legítima y es adecuada y necesaria para alcanzar ese fin. Además, la afectación de los intereses de esos trabajadores es proporcional en relación con el beneficio al interés público.

Contra la sentencia, el demandante interpuso un recurso de revisión. Alegó, principalmente, que, si bien la norma constitucional dispone que los trabajadores de base no podrán ser removidos de sus cargos sin justa causa, la Ley del Servicio Civil faculta a los titulares de las entidades a remover a los trabajadores libremente sin expresar alguna causa y sin responsabilidad. Además, reiteró su argumento de inconstitucionalidad del artículo 6o. de la LSCES. Es decir, señaló que establece más requisitos que la Constitución para adquirir la estabilidad en el empleo y, además, permite la terminación de la relación laboral sin expresión de causa y sin responsabilidad.

El Tribunal Colegiado envió el asunto a la Suprema Corte porque subsistía un problema de constitucionalidad.

Problema jurídico planteado

¿Viola el derecho a la estabilidad en el empleo el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora porque establece mayores requisitos que los previstos en el artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional, esto es, que sólo los trabajadores de base tienen la garantía de inamovilidad en el empleo y que los de nuevo ingreso que no hayan cumplido seis meses de antigüedad en el servicio y no tengan nota desfavorable no son titulares este derecho?

Criterio de la Suprema Corte

La Suprema Corte no estudió los agravios presentados por el trabajador. Aunque el tribunal mencionó el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil, esto no constituye un acto de aplicación en perjuicio del demandante. La norma dispone que los trabajadores de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente. Cuando un trabajador no acredita que tiene un nombramiento definitivo se infiere que está contratado por obra o tiempo determinado. Por lo tanto, el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil no le aplica porque su objeto es la permanencia en el puesto de trabajadores definitivos.

Justificación del criterio

"[L]os trabajadores al servicio del Estado de Sonora pueden ser:

a) Definitivo: El que se da por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la que no existe titular.

b) Interino: Si se da por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante definitiva o temporal (artículo 58).

c) Por obra o tiempo determinado" (pág. 58).

"[L]os nombramientos de los servidores públicos que desempeñan labores que no se consideran de confianza puede variar atendiendo al motivo que origina el movimiento, corresponde decidir si la inamovilidad prevista en el artículo 6o., que es materia de examen sólo corresponde a quienes se les extiende un nombramiento indefinido, o si también son inamovibles los que tienen un nombramiento provisional" (pág. 59).

"[E]sta Segunda Sala estima que la multicitada prerrogativa de la inamovilidad prevista en el artículo 6o. antes referido, sólo corresponde a los servidores públicos a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza de nueva creación o en una vacante **definitiva**, siempre y cuando hayan laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente" (pág. 59) (Énfasis en el original).

"[E]l legislador quiso conferir ese derecho a la inamovilidad sólo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, lo que deriva de lo previsto en el artículo 42 de la Ley de Servicio Civil para el Estado de Sonora, ya reproducido, pues de otra manera no se entiende que en este precepto se contemple como causa de terminación del nombramiento la conclusión del término o la obra determinada; sería ilógico y fuera de la razón pensar que en aras de hacer extensivo este derecho de la inamovilidad a los eventuales, el Estado en su calidad de patrón equiparado estuviese imposibilitado para no dar por terminado un nombramiento sin responsabilidad de trabajadores eventuales, con el consiguiente problema presupuestal que esto puede generar, de ahí que en este aspecto no pueda hablarse de que tales servidores públicos —eventuales— deban gozar de la prerrogativa prevista por el artículo 6o. de la ley que se creó para dar permanencia en el puesto de aquellos trabajadores que ocupen vacantes definitivas" (pág. 60).

"[S]i bien el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, al dictar el laudo reclamado citó el referido artículo 6o., ello no puede constituir acto de aplicación porque la norma señala que los trabajadores de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente y, el quejoso solamente acreditó el vínculo laboral por el periodo de un mes, es decir, no era una plaza definitiva sino por obra o tiempo determinado" (pág. 63).

"En ese orden de ideas, resulta claro que el concepto de violación planteado por el quejoso es inoperante porque la norma impugnada no se le aplicó, esto es, el supuesto contenido en ella no se actualizó en perjuicio del quejoso porque no era un trabajador con nombramiento definitivo, sino por obra o tiempo determinado; motivo por el cual, esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estima procedente modificar la sentencia recurrida" (pág. 63).

Decisión

La Suprema Corte no estudió los argumentos planteados por el trabajador. En consecuencia, modificó la sentencia de amparo. Estimó que al trabajador no le aplicaron la norma impugnada porque, aunque el tribunal administrativo mencionó el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil, el supuesto normativo no se usó en contra del demandante.

4.3 Validez temporal de la relación de trabajo

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 275/2012, 5 de septiembre de 2012¹¹²

Hechos del caso

En el primer asunto, un actor que trabajó por más de ocho años como instructor de teatro en el ayuntamiento de Villa de Álvarez, en el estado de Colima, fue despedido. Demandó en la vía laboral al gobierno municipal por despido injustificado. Solicitó su reinstalación a un puesto de base como instructor de teatro y el pago de salarios caídos.¹¹³ El ayuntamiento negó la relación laboral y aseguró que el actor era un becario, en tanto recibía una subvención en apoyo por las actividades que realizaba.

El tribunal de arbitraje y escalafón del estado de Colima resolvió que la solicitud de reinstalación era improcedente porque el demandante no tenía un puesto de base. Consideró que hubo una relación de laboral y que el empleado tuvo funciones equiparables a las de un trabajador supernumerario¹¹⁴ o temporal. Afirmó que la prestación de servicios sin fecha de terminación no implica el derecho a la estabilidad en el empleo, pero sí de la protección al salario y a la seguridad social. Estableció que como el patrón no justificó el cese del trabajador debía considerarse como despido injustificado. En consecuencia, condenó al gobierno al pago de i) salarios vencidos desde la fecha del cese de labores hasta el término del año como ejercicio fiscal y ii) el pago proporcional de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional por el último año.

Contra la decisión, el trabajador promovió una demanda de amparo directo. Argumentó que el tribunal debió condenar al gobierno del estado a reinstalarlo porque no hay prueba de que sus actividades correspondan a las de un supernumerario. Además, que el demandado no probó sus alegatos y se equivocó el sobre el objeto del litigio.

Un tribunal colegiado en Guanajuato negó el amparo. Resolvió que i) la decisión del tribunal laboral fue legal; ii) que el gobierno se haya defendido de manera inadecuada no tiene como consecuencia que deba ser condenado a la reinstalación; iii) el cargo de becario en el ayuntamiento demandado no es de base ni de confianza, aunque sí equiparable al de un supernumerario.

En el segundo asunto, un actor que trabajaba como instructor de teatro en el ayuntamiento de Villa de Álvarez, en el estado de Colima, fue despedido. Demandó en la vía laboral al gobierno municipal por despido injustificado. Solicitó ser reinstalado en un puesto de base como instructor de teatro y el pago de, entre otras prestaciones, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo. Argumentó que prestó sus servicios por más de ocho años ininterrumpidos como instructor de teatro y que, por eso, debía considerarse de base. El ayuntamiento negó la relación laboral y señaló que el actor era un becario porque recibía una subvención en apoyo a sus actividades.

¹¹² Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Sergio A. Valls Hernández.

¹¹³ Es una indemnización solicitada por los trabajadores despedidos de forma injustificada. Consiste en el pago de los salarios que debía recibir de haber continuado su relación laboral.

¹¹⁴ Se refiere a los trabajadores que prestan sus servicios de forma provisional, por tiempo determinado, por obra, transitoria o eventual a alguna entidad pública.

El tribunal de arbitraje y escalafón del estado de Colima resolvió que sí hubo una relación de trabajo, pero que el demandante fue trabajador supernumerario y no de base, por lo que absolvió al municipio de su reinstalación. Consideró que el actor no tenía derecho a la estabilidad en el empleo, pero sí a las medidas de protección del salario y a la seguridad social.

Contra esa decisión, el trabajador promovió un amparo directo. Argumentó que el tribunal debió resolver a su favor porque había probado i) el vínculo de trabajo, que es de confianza, ii) el despido injustificado y iii) que trabajó por más de ocho años de manera ininterrumpida.

Un tribunal colegiado en Colima concedió el amparo. Resolvió la relación laboral estaba probada y que el tribunal debió tomar como ciertas las afirmaciones del trabajador. Recalcó que la decisión del tribunal fue incorrecta porque calificó al demandante como trabajador supernumerario y nadie solicitó esa categorización.

El demandante en el primer asunto denunció la posible contradicción de tesis entre los criterios. La Suprema Corte estudió los criterios contendientes y resolvió la contradicción.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Deben los tribunales de trabajo estudiar los hechos de la demanda de manera independiente a los alegatos de las partes y, si advierten que no procede la solicitud, absolver al demandado?
2. ¿Si una dependencia demandada en la vía laboral no prueba que el vínculo con el demandante no fue de trabajo y, en consecuencia, el tribunal laboral resuelve que hubo una relación laboral, esto implica que el tribunal debe condenar a la dependencia a que reinstale al trabajador en una plaza de base o qué debe hacer para definir el tipo de vínculo laboral?

Criterios de la Suprema Corte

1. Los tribunales de trabajo deben estudiar los hechos expuestos en la demanda de manera independiente a los alegatos de las partes. Si, a partir de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas, advierten que no procede lo solicitado, deben absolver al demandado.
2. Si la demandada en la vía laboral no prueba que el vínculo con el demandante no fue de trabajo y, como consecuencia, el tribunal establece que hubo una relación laboral, esto no implica, necesariamente, que se debe condenar al demandado a reinstalar en una plaza de base al demandante. El juez debe examinar i) si los hechos respaldan su demanda; ii) si el demandante tiene derecho; iii) las funciones del trabajador; iv) su situación real y v) la temporalidad para definir qué clase de trabajador era: de confianza, de base o supernumerario.

Justificación de los criterios

"[P]ara determinar los derechos que le asisten a una persona que ha sido considerada trabajador al servicio de una entidad o dependencia en el Estado de Colima, y que pretende la reinstalación en un puesto de

base, deberá atenderse a la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, así como la naturaleza de las funciones que desempeñó.

Así las cosas, corresponde determinar si el tribunal de arbitraje estatal debe tener por cierto que el actor detentó un puesto de base y condenar invariablemente a la reinstalación solicitada, cuando no prospere la excepción opuesta por la dependencia demandada, relativa a que el vínculo con el actor no fue de trabajo sino de diversa naturaleza (becario), y que por ello se tenga existente la relación laboral; o bien, está obligado a estudiar los elementos de acción con independencia de las excepciones, y atender a las actividades desarrolladas para resolver los derechos que la ley le otorga" (págs. 26-27).

"[L]as jurisprudencias transcritas, que esta Segunda Sala ha reiterado, establecen el criterio de que los tribunales laborales tienen la obligación de examinar, principalmente, los presupuestos de la acción intentada, así como las excepciones opuestas; y si advierten que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, deben absolver, aunque no se opongan excepciones o éstas, ajenas a dichos presupuestos, no prosperen" (pág. 28).

"[S]i la dependencia o entidad demandada no acredita su excepción principal, relativa a que el vínculo con el actor no fue de trabajo sino de diversa naturaleza (becario), y como consecuencia se tiene como cierta la relación de trabajo, ello no implica necesariamente que el tribunal de arbitraje estatal tenga por satisfecha la pretensión del actor y condene a la reinstalación en una plaza de base, porque tiene la obligación de examinar si los hechos tenidos por ciertos acreditan la acción ejercitada y si el actor, de conformidad con la ley burocrática respectiva, tiene derecho a las prestaciones reclamadas.

Esto es, si bien el titular de la dependencia demandada se defendió con una excepción que no prosperó, no debe pasar inadvertido para el tribunal de trabajo que es necesario examinar la naturaleza de las funciones del actor, la situación real en que se encontraba y la temporalidad, a fin de que puedan determinarse en qué posición se encuentra conforme a los supuestos jurídicos que establece la ley burocrática estatal; pues no debe olvidarse que la designación o nombramiento de un trabajador al servicio del Estado es diferente a la de los trabajadores que se rigen por la Ley Federal del Trabajo, debido a que su ingreso como servidor está regulado en un presupuesto de egresos, de ahí la necesidad de atender a las funciones para determinar qué clase de trabajador debe considerarse: de confianza, de base o supernumerario" (pág. 29).

"[E]l criterio que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia [...] es el siguiente:

TRABAJADORES AL SERVICIO DE ENTIDADES FEDERATIVAS. LA DETERMINACIÓN DE QUE EXISTIÓ UNA RELACIÓN LABORAL NO IMPLICA NECESARIAMENTE QUE EL TRIBUNAL DEL TRABAJO TENGA POR SATISFECHA LA PRETENSIÓN DEL ACTOR Y CONDENE A SU REINSTALACIÓN EN UNA PLAZA DE BASE.

Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación revalida el criterio de la anterior Cuarta Sala, relativo a que los tribunales de trabajo deben examinar, principalmente, los presupuestos de la acción intentada, independientemente de las excepciones opuestas, y si advierten que de los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede aquélla deben absolver, aunque no se opongan excepciones o éstas no prosperen. A partir de esa premisa, se concluye que si la dependencia demandada no

acredita la excepción relativa a que el vínculo con el actor no fue de trabajo, sino de diversa naturaleza, y como consecuencia de esto se tiene como cierta la relación de trabajo, ello no implica necesariamente que el tribunal de trabajo estatal tenga por satisfecha la pretensión del actor y condene a su reinstalación en una plaza de base, porque debe examinar si los hechos tenidos por ciertos acreditan la acción ejercida y si éste, conforme a la ley burocrática respectiva, tiene derecho a las prestaciones reclamadas, pues con independencia de que la excepción no prosperó, debe verificarse la naturaleza de las funciones desempeñadas, la situación real en que se encontraba y la temporalidad, a fin de que pueda determinarse en qué posición se encuentra conforme a los supuestos jurídicos que establece la ley; lo anterior, porque la designación o nombramiento de un trabajador al servicio del Estado es diferente al de los trabajadores regidos por la Ley Federal del Trabajo, debido a que su ingreso como servidor está regulado en un presupuesto de egresos, de ahí la necesidad de atender a las funciones para determinar qué clase de trabajador debe considerarse: de confianza, de base o supernumerario" (págs. 30-31). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de tesis. Estableció que el criterio que debía prevalecer es: i) los tribunales laborales deben examinar los hechos de manera independiente de los alegatos de las partes. Si advierten que no procede lo solicitado, deben absolver al demandado; ii) si una demandada en la vía laboral no prueba que el vínculo con el demandante no fue de trabajo, esto no implica que el tribunal debe condenar a la demandada a reinstalar al trabajador en una plaza de base. El juez debe estudiar i) si los hechos acreditan la demanda; ii) si el demandante tiene derecho; iii) las funciones que desempeñó; iv) la situación real del trabajador y v) su temporalidad para definir qué clase de trabajador era: de confianza, de base o supernumerario.

4.4 Derechos de preferencia para ocupar puestos vacantes

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 183/2005-SS, 30 de noviembre de 2005¹¹⁵

Hechos del caso

En el primer asunto, un tribunal colegiado en materia de trabajo en la Ciudad de México resolvió que cuando un trabajador transitorio o temporal de la industria petrolera demande la preferencia de derechos sobre una vacante o puesto de nueva creación, el sindicato preferirá, en igualdad de circunstancias, al trabajador mexicano respecto del extranjero. A continuación, se optará por quien tenga mayor antigüedad en la empresa. Es decir, estableció un orden de prelación para acceder a las vacantes o puestos de nueva creación.

En el segundo asunto, un tribunal colegiado en materia del trabajo en la Ciudad de México resolvió que cuando un trabajador transitorio o temporal de la industria petrolera demande la preferencia de derechos sobre una vacante o un puesto de nueva creación se debe preferir a quien tenga más antigüedad en el

¹¹⁵ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Genaro David Góngora Pimentel.

área o centro de trabajo. Precisó que el único criterio para acceder a las vacantes o puestos de nueva creación debe ser la antigüedad del trabajador en el área de la vacante.

Ambos asuntos fueron presentados por trabajadores transitorios de la industria petrolera que reclamaron un derecho preferente para ocupar una plaza vacante o de nueva creación. Los tribunales colegiados resolvieron en sentidos contrapuestos.

Problema jurídico planteado

¿Si varios trabajadores transitorios de la industria petrolera reclaman la titularidad de la preferencia de derechos respecto de una plaza vacante o de nueva creación, debe el sindicato tomar en cuenta la antigüedad del trabajador en la empresa o la generada en el área o el centro de trabajo en el que se generó la vacante?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando haya una disputa entre varios trabajadores transitorios respecto de la titularidad de una plaza vacante o de nueva creación, el sindicato debe elegir al que tenga mayor antigüedad en la empresa. Es decir, no sólo debe tomarse en cuenta la antigüedad del trabajador en el área o centro de trabajo donde se generó la vacante. La continuidad en el cargo no es un requisito para la titularidad de la preferencia de derechos de los trabajadores transitorios. Por lo tanto, dado a que los trabajadores petroleros se rigen por un solo contrato colectivo de trabajo, cuando haya conflicto entre varios empleados que reclamen una plaza vacante o de nueva creación será elegido el que tenga mayor antigüedad de empresa.

Justificación del criterio

"[L]a legislación laboral se determinó que la preferencia para ocupar una plaza vacante o de nueva creación constituye un derecho creado para la protección de los trabajadores mexicanos, y para reconocer los efectos que produce la antigüedad en el empleo, a fin de que aquellos obreros que tuvieran más tiempo de servicios satisfactorios en una empresa, fueran preferidos respecto de los de menor antigüedad" (pág. 40).

"[E]l 154 de la ley laboral contiene una obligación de dar preferencia a determinada clase de trabajadores mexicanos respecto de extranjeros; de aquellos que hayan prestado servicios satisfactoriamente por mayor tiempo respecto de los que no estén en esas condiciones y de los sindicalizados respecto de quienes no lo estén. Esta obligación no existe para el patrón cuando haya celebrado un contrato colectivo en el que se incluya la cláusula de exclusión por admisión, ya que el propio patrón ha perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo el que tiene derecho de proponer a las personas que, cumpliendo los requisitos contractuales correspondientes, tendrá que contratar el citado patrón" (pág. 44). (Énfasis en el original).

"[E]n los casos en que se haya celebrado un contrato colectivo de trabajo, en el que se incluya la cláusula de admisión, el patrón ha perdido la libertad para designar a su personal y es el sindicato respectivo, el que tiene derecho de proponer a las personas que debe contratar el patrón; sin embargo, esto no significa que la organización sindical pueda asignar de manera arbitraria o caprichosa a la persona que pueda

ocupar una plaza vacante o de nueva creación, pues la finalidad de que se haya permitido que en los contratos colectivos de trabajo se estableciera la cláusula de exclusión por ingreso, no sólo fue para fomentar el sindicalismo en nuestro país, sino también como una obligación del sindicato de proteger a los trabajadores que lleven más tiempo prestando sus servicios a la empresa, de manera temporal o transitoria y, que por motivos ajenos a ellos no hayan podido ocupar una vacante de planta" (pág. 58).

"[P]ara los casos en que exista Contrato Colectivo de Trabajo que contenga cláusula de admisión, se debe sujetar a lo que disponga el convenio colectivo, pero respetando lo establecido en la ley ordinaria, por lo que en los casos de preferencia de derechos respecto a vacantes definitivas o puestos de nueva creación, son requisitos indispensables para la procedencia de la acción:

- a) El que exista un puesto de nueva creación o una vacante;
- b) El presentar una solicitud por escrito al organismo sindical, titular del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que es la agrupación sindical, la que debe proponer al trabajador en la plaza vacante o de nueva creación; y
- c) Que se demuestre que se tiene mejor y preferente derecho para ocupar el puesto de nueva creación o el vacante" (pág. 63).

"[L]os trabajadores que no tienen el carácter de planta, a efecto de demandar la preferencia de derechos para ocupar los puestos vacantes o de nueva creación se rigen por las reglas estatuidas en los mencionados artículos 154, 155, 156 y 157 de la Ley Federal del Trabajo, es dable concluir que cuando exista conflicto entre dos o más trabajadores que reclamen una plaza vacante o de nueva creación, será elegido aquél que tenga más tiempo de servicios satisfactorios en la empresa, es decir, aquél que tenga mayor antigüedad de empresa, sin que sea requisito el que hayan o no laborado transitoriamente donde de suscite la vacante" (pág. 72).

"[S]e estableció que en igualdad de circunstancias deberán ser preferidos esos trabajadores para la continuación de los trabajos y para cubrir las vacantes que ocurran, con lo que se ratificó el derecho preferente que tienen los trabajadores por razón de antigüedad de servicios, y se estableció la posibilidad de que los trabajadores temporales, eventuales o transitorios, pueden ser de planta al ocurrir una vacante, o cuando menos emplear sus servicios cada vez que existan posibilidades [...].

[C]uando el trabajador temporal, eventual o transitorio acuda a demandar preferencia de derechos respecto de una vacante o puesto de nueva creación, el patrón, sindicato, sección o delegación, según sea el caso, darán preferencia, en igualdad de circunstancias, a aquel trabajador mexicano respecto de quien no lo sea y luego, al que sea más antiguo, toda vez que ese derecho ingresa al patrimonio jurídico de los trabajadores durante el tiempo de la prestación del servicio, de suerte que la antigüedad a atender es la de empresa o genérica, pues así lo dispuso expresamente el legislador, de manera que donde la ley no distingue tampoco debe hacerlo el juzgador.

Estimar lo contrario llevaría al extremo de exigir al solicitante de la vacante o puesto de nueva creación que hubiera trabajado en un solo centro de trabajo, condición que resultaría ilógica, en virtud de que dicha

eventualidad no depende de la voluntad del trabajador, sino de las necesidades y disposiciones que en un determinado momento pueda tener la empresa a la que presta sus servicios" (pág. 77).

"En atención a lo antes considerado, esta Segunda Sala establece, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 192 de la Ley de Amparo, que debe prevalecer con carácter obligatorio el criterio que aquí se sustentan, el cual queda redactado con el rubro y texto que a continuación se indica:

TRABAJADORES TRANSITORIOS. PARA EL EJERCICIO DE SU DERECHO DE PREFERENCIA RESPECTO DE PLAZAS VACANTES O DE NUEVA CREACIÓN, DEBE TOMARSE EN CUENTA SU ANTIGÜEDAD DE EMPRESA O GENÉRICA Y NO LA DE CATEGORÍA O DEPARTAMENTAL. [...]

TRABAJADORES TRANSITORIOS DE PETRÓLEOS MEXICANOS. PARA EL EJERCICIO DE SU DERECHO DE PREFERENCIA RESPECTO DE UNA VACANTE O PLAZA DE NUEVA CREACIÓN, ES IRRELEVANTE QUE HAYAN LABORADO EN EL DEPARTAMENTO DONDE ÉSTA SE GENERE. [...]" (págs. 94-95). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de criterios. Resolvió que cuando haya conflicto entre varios trabajadores transitorios que reclamen la titularidad de una plaza vacante o de nueva creación, se elegirá al trabajador que tenga mayor antigüedad en la empresa. No es necesario que el trabajador haya laborado en donde surja la vacante.

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 561/2012, 20 de marzo de 2013¹¹⁶

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador transitorio demandó en la vía laboral al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (sindicato). Pidió la protección de su derecho a la preferencia en la asignación de la vacante del puesto de doméstico en Petróleos Mexicanos, establecido en el artículo 154 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).¹¹⁷ Aseguró que presentó su solicitud de reconocimiento de cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 155 de la LFT al Comité Ejecutivo Local de la Sección 24 del sindicato en Guanajuato.¹¹⁸ Afirmó que en la solicitud incluyó información de su domicilio, nacionalidad, si tiene a su cargo una familia y dependientes económicos, si prestó servicio con anterioridad y la duración, el tipo de trabajo que desempeñó y la denominación del sindicato al que pertenece.

¹¹⁶ Mayoría de tres votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

¹¹⁷ "Artículo 154. Los patrones estarán obligados a preferir en igualdad de circunstancias a los trabajadores mexicanos respecto de quienes no lo sean, a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, a quienes no teniendo ninguna otra fuente de ingreso económico tengan a su cargo una familia y a los sindicalizados respecto de quienes no lo estén.

Si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo que disponga el contrato colectivo y el estatuto sindical.

Se entiende por sindicalizado a todo trabajador que se encuentre agremiado a cualquier organización sindical legalmente constituida."

¹¹⁸ "Artículo 155. Los trabajadores que se encuentren en los casos del artículo anterior y que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación, deberán presentar una solicitud a la empresa o establecimiento indicando su domicilio y nacionalidad, si tienen a su cargo una familia y quienes dependen económicamente de ellos si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo, la naturaleza del trabajo que desempeñaron y la denominación del sindicato a que pertenezcan, a fin de que sean llamados al ocurrir alguna vacante o crearse algún puesto nuevo; o presentarse a la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o de crearse el puesto, comprobando la causa en que funden su solicitud."

La junta de conciliación y arbitraje (la junta), mediante laudo, condenó al sindicato a proponer a Pemex al trabajador para ocupar el puesto de doméstico. Consideró que la solicitud del demandante cumplió los requisitos establecidos en el artículo 155 de la LFT y que tenía los mejores derechos para ocupar la vacante.

El sindicato promovió una demanda de amparo directo contra el laudo. Argumentó que la solicitud que presentó el trabajador no debió tener valor probatorio porque no cumplió con los requisitos que establece el artículo 155 de la LFT. Alegó que el trabajador no precisó i) el tiempo que laboró en cada uno de los empleos señalados; ii) las actividades que desarrolló; iii) el último puesto que desempeñó, ni las actividades y el lapso en el que los realizó. Resaltó que esto no le permitió al sindicato establecer si era apto para ser propuesto en la vacante.

Un tribunal colegiado en el Distrito Federal, hoy Ciudad de México, negó el amparo. Estableció que la copia de la solicitud presentada por el trabajador tiene valor como prueba y que cumplió los requisitos establecidos en el artículo 155 de la LFT porque incluyó: i) domicilio; ii) nacionalidad; iii) el nombre de quienes dependen económicamente de él; iv) información sobre los servicios que prestó en forma transitoria; v) el dato de que generó una antigüedad de 1765 días y que trabajó por lapsos de 28 y 90 días; vi) pruebas de que ocupó puestos de obrero general, ayudante y doméstico y vii) la denominación del sindicato al que pertenece, dado que le presentó la solicitud al Comité Ejecutivo Local de la Sección 24 del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. Agregó que la falta de mención del tiempo que laboró en cada puesto y las actividades que realizó no autoriza al sindicato para no considerar su solicitud. Resaltó que esos requisitos no están establecidos en el artículo 155 de la LFT, que sólo dispone que el trabajador exprese de manera genérica si laboró con anterioridad y, de ser así, el tiempo y el tipo de trabajo.

En el segundo asunto, cuatro trabajadores transitorios demandaron al sindicato en la vía laboral. Pidieron el respeto a su derecho de preferencia para ocupar plazas definitivas de obreros generales en el departamento taller de tubería en la refinería de Salamanca en Guanajuato o la que les correspondiera por los derechos adquiridos durante el tiempo trabajado. Afirmaron que presentaron las solicitudes al comité ejecutivo local del sindicato y que cumplían con los requisitos establecidos en el artículo 155 de la LFT. El sindicato respondió que no consideró las solicitudes porque no cumplían con los requisitos señalados en la LFT.

La junta emitió cuatro resoluciones en las que decidió que procedía la acción de preferencia de derechos de los trabajadores para ser propuestos para ocupar plazas definitivas y que las solicitudes presentadas tenían valor probatorio. El sindicato promovió una demanda de amparo directo contra la resolución. Argumentó que la junta no debió considerar las solicitudes como prueba porque no cumplían con los requisitos establecidos en la LFT.

Un tribunal colegiado en el Distrito Federal concedió los cuatro amparos. Resolvió que las solicitudes de los trabajadores no cumplieron con los requisitos establecidos en la LFT, lo que no le permitió al sindicato establecer si los candidatos eran aptos porque no precisaron i) el tiempo que laboraron en cada uno de

los puestos; ii) la naturaleza de las actividades que desarrollaron, iii) ni cuál fue su último puesto en la empresa, la actividad y duración. Decidió que las solicitudes completas son un requisito de procedencia de la demanda de reconocimiento de derechos de preferencia y que, dado que no lo cumplieron, la demanda era improcedente. Resaltó que la junta vulneró la garantía de debido proceso del sindicato.

El tribunal que resolvió el primer asunto denunció la posible contradicción de tesis entre los criterios. La Suprema Corte estudió los criterios contendientes y resolvió la contradicción.

Problema jurídico planteado

¿Es necesario que los trabajadores sindicalizados que reclamen su derecho de preferencia para ser propuestos por su sindicato para ocupar una plaza vacante o de nueva creación precisen en su solicitud la antigüedad y las actividades que desempeñaron en cada puesto?

Criterio de la Suprema Corte

No es necesario que los trabajadores sindicalizados que reclamen su derecho de preferencia para ser propuestos para ocupar una plaza vacante o de nueva creación precisen en la solicitud la antigüedad y actividades que realizaron en cada puesto. Esos requisitos se cumplen con la información de su antigüedad genérica en la empresa porque se infiere que las actividades realizadas son las inherentes a los puestos y esto permite conocer el tipo de trabajo desempeñado.

Justificación del criterio

"[E]n ninguno de los datos enlistados conforme al texto del artículo en análisis, se advierte que el legislador hubiese señalado como requisito a cubrir en la solicitud correspondiente, que el trabajador deba precisar el tipo de actividad que desarrolló en cada uno de los puestos que desempeñó en la empresa y el tiempo durante el cual lo hizo" (pág. 26).

"Y si bien previó que los trabajadores debían señalar "la naturaleza del trabajo que desempeñaron", es válido que el trabajador indique los puestos que ha ocupado dentro de la empresa para tener por satisfecho ese requisito, pues de ello se infieren las actividades que ha desarrollado y que son las propias de esas categorías, datos de los que es dable obtener el campo de experiencia del trabajador, para que el sindicato o el patrón estén en condiciones de saber qué puesto puede ocupar en caso de existir una vacante.

En tanto que respecto de los datos relativos a 'Si prestaron servicio con anterioridad y por qué tiempo', para tenerse por cumplido el primer cuestionamiento basta que el solicitante diga sí o no, y en aquel caso, para satisfacer la exigencia de temporalidad es suficiente que apunten su antigüedad en la empresa; máxime que esta Segunda Sala sostiene el criterio que, tratándose de la preferencia de derechos, los patrones están obligados a elegir a quienes les hayan servido satisfactoriamente por mayor tiempo, de manera que, cuando exista conflicto entre dos o más trabajadores transitorios que reclamen una plaza vacante o de nueva creación, se elegirá al que tenga más tiempo de servicios satisfactorios en la empresa, es decir, que tenga

mayor antigüedad de empresa, sin que sea necesario que haya laborado transitoriamente donde se suscite la vacante; lo anterior se desprende de las jurisprudencias 2a./J. 171/2005 y 2a./J. 171/2005" (pág. 27).

"En mérito de lo anterior, no puede considerarse como requisito de procedibilidad del derecho de preferencia para ocupar una plaza vacante o de nueva creación, la exigencia que en la solicitud a que se refiere el artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo, el aspirante deba precisar el tipo de actividad que desarrolló en cada uno de los puestos que desempeñó en la empresa y el tiempo durante el cual lo hizo, porque los requisitos que debe aportar relativos a si prestó servicio con anterioridad, por qué tiempo y la naturaleza del trabajo que desempeñó, se ven satisfechos con el señalamiento de la antigüedad genérica en la empresa y los puestos ocupados, pues de éstos se infiere el tipo de actividades realizadas y por tanto la naturaleza del trabajo desempeñado.

Lo anterior con independencia que, en su momento y de existir la contienda entre trabajadores que se encuentren en igualdad de circunstancias los datos aportados deban ser sometidos a las reglas de valoración que rigen el proceso laboral para establecer su eficacia a fin de demostrar tener un mejor derecho de preferencia para ocupar una plaza vacante en la empresa" (pág. 28).

"En consecuencia, debe prevalecer con carácter de jurisprudencia:

DERECHO DE PREFERENCIA PARA OCUPAR UNA PLAZA VACANTE O DE NUEVA CREACIÓN. PARA SU EJERCICIO ES INNECESARIO PRECISAR LA ANTIGÜEDAD Y LAS ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS EN CADA PUESTO. [...] El artículo 155 de la Ley Federal del Trabajo establece que los trabajadores que aspiren a un puesto vacante o de nueva creación podrán presentarse en la empresa o establecimiento al momento de ocurrir la vacante o crearse el puesto comprobando la causa de su petición, o bien, presentar con antelación una solicitud en la que indiquen, entre otros datos, si prestaron servicios con anterioridad, por cuánto tiempo y la naturaleza del trabajo desempeñado, los que se satisfacen con el señalamiento de la antigüedad genérica en la empresa acorde con la jurisprudencia 2a./J. 171/2005 (*) de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y la mención de los puestos ocupados, en tanto se infiere que las actividades realizadas son las inherentes a los puestos, lo que permite conocer la naturaleza del trabajo desempeñado. Por tanto, en la solicitud formulada para ejercer el derecho de preferencia para ocupar una plaza vacante o de nueva creación, es innecesario precisar la antigüedad y las actividades desempeñadas en cada uno de los puestos. Lo anterior, con independencia de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 154 de la ley laboral citada, en el sentido de que, si existe contrato colectivo y éste contiene cláusula de admisión, la preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación se regirá por lo dispuesto en el contrato colectivo y el estatuto sindical" (pág. 28-29). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de tesis. Estableció que el criterio que debía prevalecer es que no es necesario que los trabajadores sindicalizados que reclamen su derecho de preferencia para ser propuestos para ocupar una plaza vacante o de nueva creación precisen en su solicitud la antigüedad y actividades que desempeñaron en cada puesto.

4.5 Reconocimiento de antigüedad del trabajador temporal

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 371/2018, 23 de enero de 2019¹¹⁹

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador temporal demandó en la vía laboral a la Comisión Federal de Electricidad (CFE). Pidió, entre otras cosas, i) el reconocimiento de su antigüedad de 36 años; ii) la aplicación de la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo¹²⁰ y iii) la nulidad de cualquier documento que implicara renuncia a sus derechos. Señaló que la CFE no cumplió las obligaciones establecidas en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)¹²¹ y la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo porque, de manera sistemática, se negó a reconocer su antigüedad general.¹²²

La CFE alegó que lo expuesto por el trabajador era falso porque, en dos ocasiones, le informó el término de su antigüedad que, para ese momento, era de 26 años. Agregó que en ese reconocimiento intervino el representante sindical y que, como el trabajador no se pronunció, su derecho prescribió,¹²³ de acuerdo con lo establecido en el artículo 156 de la LFT.¹²⁴

La junta condenó a la CFE al reconocimiento de la antigüedad demandada por el trabajador. También decidió que el derecho del trabajador al reconocimiento de su antigüedad no había prescrito. Señaló que, de acuerdo con el artículo 516 de la LFT,¹²⁵ para que un dictamen de antigüedad genere efectos jurí-

¹¹⁹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Eduardo Medina Mora I.

¹²⁰ "Cláusula 41. Los trabajadores temporales. [...]

Fracción IX. Cómputo de tiempo. Para el cómputo de tiempo en todos los casos a que se refiere esta cláusula, se sumarán los días pagados. Para efectos de los derechos y obligaciones que se establecen en este contrato, la antigüedad de los trabajadores temporales se computará en los términos del inciso p) de la cláusula 3. Definiciones, considerando los períodos en que hubieren prestado sus servicios ininterrumpidamente o con interrupciones, siempre que entre una contratación y otra no haya transcurrido un lapso de más de sesenta días naturales. El lapso mencionado se aplicará aun cuando el tiempo a computarse comprenda períodos anteriores a la fecha en que entró en vigor. En los casos a que se refiere el párrafo anterior, CFE se obliga a emitir dictamen de antigüedad cuando se le otorgue a un trabajador su base, previa investigación y actas que al respecto se formulen, dándole intervención tanto al trabajador, como a su representante sindical, obligándose las partes que intervienen en ésta a acompañar toda la documentación que pudieran tener para que pase a formar parte de la investigación y del consecuente dictamen, y éste y todos los documentos que hubieren servido de apoyo se agregarán al expediente del trabajador. Con el propósito de mantener actualizado el registro de los trabajadores de base sindicalizados, se formulará en los distintos centros de trabajo una constancia de antigüedad respecto de cada trabajador adscrito a los mismos, la que deberá ser firmada por el interesado, su representante sindical y el representante de CFE, de la cual el original se incorporará al expediente personal de cada trabajador, entregándose una copia a éste y otra a la representación sindical."

¹²¹ "Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje."

¹²² Es la antigüedad que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto a la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre.

¹²³ Es una forma por la cual puede extinguirse el ejercicio de un derecho por el transcurso de un plazo establecido en la ley.

¹²⁴ "Artículo 156.- De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa."

¹²⁵ "Artículo 516.- Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan en los artículos siguientes".

dicos y fije el inicio y término de la prescripción de la acción debe: i) haber una investigación previa; ii) elaborarse un acta y iii) durante el procedimiento, intervenir el patrón, el trabajador y el representante sindical. Como las constancias de antigüedad fueron hechas unilateralmente por la CFE, no cumplen los requisitos legales. En consecuencia, no pueden considerarse para definir el inicio del plazo de la prescripción, a pesar de que se las hayan comunicado al trabajador y éste no las objetara. La CFE presentó un amparo directo en contra de esta decisión.

Un tribunal colegiado en la Ciudad de México concedió el amparo. Resolvió que i) la junta se equivocó al decidir que la acción del trabajador no había prescrito porque la CFE no presentó las actas de investigación que probaran la intervención del trabajador; ii) las constancias de antigüedad sí reunían los requisitos del artículo 158 de la LFT porque fueron suscritas por una comisión mixta, integrada por la CFE, el representante sindical y el trabajador; iii) el trabajador debió reclamar la nulidad de las constancias o alegar que no cumplían con los requisitos de la LFT y del contrato colectivo. Dado que el empleado no lo hizo, la junta no debió estudiar el punto porque no le permitió a la CFE defenderse sobre ese tema.

En el segundo asunto, un pleno de circuito en Sonora resolvió una contradicción de tesis entre dos tribunales colegiados de su circuito. El pleno decidió que la constancia de antigüedad emitida por la CFE a sus trabajadores temporales debe cumplir los requisitos del artículo 158 de la LFT y de la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo. Esto para que, con base en ella, se defina el inicio del plazo de prescripción de la acción de reconocimiento de antigüedad. Agregó que i) cuando la CFE no ha probado que hizo la investigación previa no es suficiente que aparezca la firma del trabajador en la constancia de antigüedad para demostrar que participó en el proceso; ii) si la CFE emite la constancia y, posteriormente, la presenta al trabajador y al representante sindical, no cumple con los requisitos legales porque no les permite intervenir a las partes; iii) una constancia elaborada sin investigación previa, ni la intervención de las partes, no puede ser usada para definir la antigüedad del trabajador, de acuerdo con el artículo 158 de la LFT y la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo. En consecuencia, tampoco sirve para contar el inicio del plazo de prescripción de la acción del trabajador.

El tribunal que resolvió el primer asunto denunció la posible contradicción de tesis entre los criterios. La Suprema Corte estudió los criterios contendientes y resolvió la contradicción.

Problema jurídico planteado

¿Debe el juez laboral estudiar si la constancia de antigüedad emitida por la empresa, en este caso, la CFE, reúne los requisitos establecidos en el artículo 158 de la LFT y en la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo, incluso cuando el trabajador no reclama su nulidad?

Criterio de la Suprema Corte

El juez laboral debe estudiar si la constancia de antigüedad emitida por la CFE satisfizo los requisitos establecidos en el artículo 158 de la LFT y la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo, incluso si el trabajador no reclama su nulidad. Especialmente, cuando el trabajador pide el reconocimiento de antigüedad y señala que ésta no fue tomada en cuenta por el patrón. El juez debe presumir que el trabajador pide la nulidad de las constancias que no cumplieron los requisitos legales.

Justificación del criterio

"[E]l término de prescripción a que alude el artículo 156 de la Ley Federal del Trabajo, tratándose del reconocimiento de antigüedad a que hace referencia el artículo 158 de la citada legislación, comenzará a correr a partir de que se expida la constancia de antigüedad al trabajador, siempre y cuando para su elaboración ésta cumpla con los requisitos que establecen el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo y la cláusula 41, fracción IX, del pacto colectivo, esto es, que sea precedida de una investigación que lleve a cabo un grupo conformado por representantes del patrón y del sindicato, con intervención del trabajador, y que se elabore el acta respectiva en la que obre constancia de lo actuado" (págs. 19-20).

La Suprema Corte consideró que en las demandas laborales únicamente deben contener "[...] los hechos y disposiciones jurídicas que se invocan en apoyo de su pretensión.

Dichos apoyos constituyen la causa de la obligación objeto de la demanda, por lo que es necesario que éstos y la petición aparezcan en dicho escrito inicial; sin embargo, es innecesario denominar jurídicamente tal reclamo, pues es suficiente que no haya dudas sobre lo que se pide, debiendo solamente particularizarlos.

Inclusive, si se utiliza una denominación inadecuada, o incorrecta, no constituye obstáculo para que el órgano jurisdiccional se pronuncie correctamente si se encuentran probados los hechos y el sentido de lo que se pide —individualizado en algún punto de la demanda—, pues corresponde a éste calificar jurídicamente la pretensión incoada.

Así, esos argumentos aplicados a la materia laboral justifican el contenido del artículo 687 de la Ley Federal del Trabajo, al aludir que únicamente se exija en las demandas, así como en algunos otros actos procesales, el fundamento de su petición (la causa petendi), la cual puede advertirse de los hechos, el proemio o cualquiera otra parte, así como de la mención de dicha pretensión (petitium), misma que solamente deberá precisarse a modo de punto petitorio" (pág. 22).

"[S]i en el juicio se reclama el reconocimiento de antigüedad por el trabajador y, en el contenido de la demanda, se señala que ese elemento de la relación de trabajo no ha sido reconocido por la parte patronal, en términos del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la cláusula 41, fracción IX, del Contrato Colectivo de Trabajo, se debe considerar que su pretensión se dirige a solicitar la nulidad de las constancias que no hayan satisfecho las formalidades exigidas por dichos numerales, esto es, las relacionadas con la investigación y la elaboración del acta respectiva en la que intervengan representantes del patrón, del sindicato y con la intervención del trabajador, previo a la expedición de la constancia de antigüedad referida.

Lo anterior, dado que en tal contexto se contienen la pretensión y la causa de su reclamo, relacionada con la falta de cumplimiento de las formalidades legales que le permita imponerse de los posibles actos de investigación, actas y, como consecuencia, las constancias de antigüedad, de las cuales puedan desprenderse los motivos, circunstancias o elementos que se consideraron para reconocerse su periodo efectivo laborado en la empresa demandada " (págs. 23-24).

"[D]ebe prevalecer, con carácter de jurisprudencia [...]:

CONSTANCIA DE ANTIGÜEDAD EMITIDA POR LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. LA JUNTA DEBE ANALIZAR SI SE REÚNEN LOS REQUISITOS DEL ARTÍCULO 158 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA CLÁUSULA 41, FRACCIÓN IX, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO RELATIVO, AUN CUANDO EL RECLAMO DE NULIDAD NO LO REALICE EXPRESAMENTE EL TRABAJADOR. Si en el juicio se reclama el reconocimiento de antigüedad por el trabajador, y en la demanda se señala que ese elemento de la relación de trabajo no lo ha reconocido el patrón en términos del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la cláusula 41, fracción IX, del Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad, debe considerarse que su pretensión se dirige a solicitar la nulidad de las constancias que no hayan satisfecho las formalidades exigidas por dichos numerales, relacionadas con la investigación y la elaboración del acta respectiva en la que intervengan representantes del patrón y del sindicato, así como el trabajador, previo a la expedición de la constancia de antigüedad referida. Lo anterior, porque en ese contexto se contienen la pretensión y la causa de su reclamo, relacionadas con la falta de cumplimiento de las formalidades legales que le permitan imponerse de los posibles actos de investigación, actas y, como consecuencia, las constancias de antigüedad, de las cuales puedan desprenderse los motivos, circunstancias o elementos considerados para reconocer su periodo efectivo laborado con la empresa demandada" (págs. 23-24).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de tesis. Estableció que el criterio que debía prevalecer es que la junta debe revisar si la constancia de antigüedad emitida por la empresa, en este caso, la CFE, cumple los requisitos establecidos en el artículo 158 de la LFT y de la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo, incluso cuando el trabajador no reclama su nulidad.

4.6 Funcionarios con vínculo de parentesco o afinidad entre sí

SCJN, Pleno, Acción de Inconstitucionalidad 17/2005, 12 de noviembre de 2007¹²⁶

Hechos del caso

El procurador general de la República promovió una acción de inconstitucionalidad contra el artículo 61, fracción IV, segundo párrafo, del Código Municipal para el Estado de Chihuahua,¹²⁷ publicado el 8 de junio de 2005. Señaló como autoridades al Congreso de la entidad y al gobernador del estado de Chihuahua.

¹²⁶ Ponente: Ministro Juan N. Silva Meza. Votación disponible en: <https://www2.scjn.gob.mx/consultatematica/paginaspub/DetallePub.aspx?AsuntoID=75600>.

¹²⁷ "Artículo 61.- Para ser funcionario municipal se requiere:

I.- Tener, por lo menos, veintiún años;

II.- Ser mexicano y del estado seglar;

III. - Tener buena conducta y la capacidad suficiente para el desempeño del cargo; y

IV. No ser cónyuge, pariente consanguíneo o afín, en línea recta, sin limitación de grado o colateral por consanguinidad, dentro del cuarto grado o por afinidad dentro del segundo, del Presidente Municipal, del Presidente Seccional, de los Regidores o del Síndico. Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior a quien tenga una antigüedad mínima de un año en su puesto o función, al momento de la toma de posesión de los integrantes del ayuntamiento o de las Juntas Municipales, según sea el caso.

El artículo 61 establecía que los funcionarios municipales que no hubieran cumplido un año de antigüedad en su puesto o función no podrían seguir siendo empleados del ayuntamiento y, en consecuencia, serían removidos de su cargo si su cónyuge o un pariente consanguíneo o afín asumen las funciones de presidente municipal, presidente seccional, regidor o síndico.

El procurador argumentó, entre otras cosas, que i) la reforma al artículo 61 del código municipal violó los derechos laborales de los funcionarios municipales de la entidad que cumplían los requisitos legales para ocupar su puesto; ii) el artículo 61 vulnera la libertad constitucional de trabajo; iii) la actividad de estos funcionarios no es ilícita, ni afecta derechos; iv) es inconstitucional quitarles el trabajo a los empleados del municipio sin haber sido oídos, ni vencidos en un juicio y v) viola el principio de supremacía constitucional porque la norma impugnada pretende ser superior a la Carta fundamental.

El Congreso del estado de Chihuahua señaló entre otras cosas, que i) la Constitución faculta a las legislaturas locales a restringir la libertad de trabajo, siempre que sea en forma general, abstracta e impersonal. Esto si considera que una actividad es ilícita, afecta derechos de terceros o de la sociedad en general; ii) el artículo anterior a la reforma ya establecía la prohibición de ser funcionario cuando hubiera algún parentesco con el presidente municipal, seccional o regidor. El Congreso sólo añadió la figura del síndico al listado de funcionarios de elección popular; iii) antes de la reforma, la norma permitía desconocer la ley porque persuadía a las autoridades entrantes a vincular a sus familiares a la nómina municipal; iv) antes de la elección de una persona como presidente municipal, seccional, regidor o síndico, sus familiares, desde la administración saliente, entraban a la nómina y así no violaban la ley. Ese nepotismo afectaba las posibilidades de acceso a un puesto o función pública a quienes efectivamente tenían el perfil requerido; v) la reforma impugnada respondió a los intereses de la sociedad en general, entre éstos, el combate al nepotismo; vi) la contratación de familiares en la administración municipal afecta los derechos de terceros porque la vinculación no es imparcial; vii) la disposición impugnada no aplica a quienes, antes de su entrada en vigor, trabajaran en algún ayuntamiento porque el artículo 14 de la Constitución establece la irretroactividad de las leyes y viii) no viola la garantía de audiencia porque los medios de defensa siguen disponibles para quien los quiera ejercer.

El gobernador del estado de Chihuahua argumentó que i) la restricción establecida en el artículo 61 busca preservar el interés general; ii) en algunos casos, los funcionarios públicos son nombrados porque tienen relaciones de parentesco y no por sus conocimientos o aptitudes para ejercer el cargo; iii) la norma impugnada no afecta la libertad de trabajo y se justifica en la necesidad de evitar el nepotismo para tutelar los derechos colectivos; iv) el artículo atacado se refiere a los requisitos para ser funcionario municipal, esto es, trabajadores de confianza que no tienen derecho a la estabilidad en el empleo; v) busca evitar que el ejercicio de la función pública se vea afectado por relaciones y compromisos derivados de un nexo como el parentesco y vi) es necesario incluir la figura del síndico porque en la normatividad derogada faltó la restricción de sus parientes.

V. En los municipios cuyas cabeceras municipales tengan más de setenta y cinco mil habitantes, los Directores serán preferentemente profesionistas de los ramos de las dependencias y, en el caso del Secretario del Ayuntamiento, de preferencia contará con título de Licenciado en Derecho".

Problema jurídico planteado

¿Es inconstitucional la norma que prohíbe la permanencia en el empleo de los funcionarios que tengan menos de un año en el puesto o función, si tienen un vínculo de parentesco o afinidad con alguno de los integrantes de un ayuntamiento entrante, como lo dispone el segundo párrafo de la fracción IV del artículo 61 del Código Municipal del Estado de Chihuahua?

Criterio de la Suprema Corte

Aunque debe evitarse el nepotismo, esto no justifica privar del empleo a quien, cuando lo ocupó, no tenía ninguna relación familiar o personal con quien presidía el ayuntamiento. Es decir, no puede castigarse a una persona con la pérdida de su empleo porque en una elección popular posterior se eligió a alguien con quien tiene una relación filial o conyugal. El legislador debe buscar mecanismos que eviten el daño al debido desempeño de la función pública municipal, pero sin vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores. En consecuencia, el segundo párrafo de la fracción IV del artículo 61 del Código Municipal del Estado de Chihuahua es inconstitucional.

Justificación del criterio

"En estas condiciones, la garantía que consagra el artículo 5o., primer párrafo, constitucional, **no es absoluta**, en tanto que pondera a su vez la licitud de la actividad de que se trate, así como los derechos de terceros y de la sociedad en general, consignando de esta manera limitaciones a dicha garantía basados en principios fundamentales a los que debe atenderse para su exigibilidad y tutela.

Por otra parte, del artículo 5o. de la Constitución se desprende que el Poder Legislativo, en su función de emitir leyes, puede restringir la libertad de trabajo de una manera general, impersonal y abstracta, determinando que una actividad es ilícita, o bien estableciendo determinados requisitos para su ejercicio, con la finalidad precisamente de que no se lesionen derechos de terceros o de la sociedad en general" (págs. 36-37). (Énfasis en el original).

"Tratándose de la función pública, esto es, de quienes prestan sus servicios dentro de los poderes locales o en un municipio, el legislador está facultado para establecer los requisitos que deben reunir los sujetos que pretendan ocupar un cargo de ese tipo; lo cual, en principio, de ninguna manera atenta contra la libertad de trabajo, puesto que conforme al texto fundamental el órgano legislativo tiene la facultad para establecer ciertos requisitos o condiciones tratándose de una determinada función o actividad, y quienes pretendan realizarla deberán cumplir con la normatividad correspondiente, máxime que en el caso se trata de una función o cargo públicos.

En efecto, el legislador tiene la atribución de establecer todo un sistema para garantizar que quienes ocupen un cargo en el servicio público tenga el perfil idóneo para ello, así como para que se garanticen los atributos de capacidad, eficiencia y honorabilidad en el desempeño de la función pública, dada la trascendencia de tal función" (pág. 44).

"[E]l establecimiento del requisito en cuestión tiende a evitar que dentro de la administración pública se incurra en nepotismo, que consiste en 'la tendencia a preferir a parientes o amigos a la hora de adjudicar cargos o empleos públicos, sobre todo aquéllos cuyas condiciones laborales y económicas son ventajosas'" (Diccionario Espasa Ilustrado, Editorial Espasa)" (pág. 46).

"[U]no de los principios que deben respetar las legislaturas estatales en las leyes que expidan para regular las relaciones laborales entre los poderes estatales o los municipios con sus trabajadores, es el consistente en que los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley" (pág. 48).

"No es óbice a lo anterior, lo que manifestaron el Congreso y el Gobernador del Estado de Chihuahua, al rendir su informe, en cuanto a que en esa entidad federativa se han dado ciertas prácticas de nepotismo, que, con la reforma impugnada, se buscó evitar o solucionar; sin embargo, aun cuando indudablemente debe evitarse tal situación, ello no puede hacerse bajo mecanismos que redunden en una violación de la garantía de libertad de trabajo y los principios que deben regir en las relaciones laborales de los poderes estatales o municipios con sus trabajadores" (págs. 49-50).

"Empero, sí es inconstitucional que se establezca que si 'sobreviene' un nexo de parentesco o afinidad entre los munícipes y alguno de sus empleados y éste tiene menos de un año en el puesto, deba necesariamente perder su trabajo, ya que tal disposición así concebida, carece de razonabilidad al no existir una correlación entre el fin perseguido y la obligación instituida porque si bien es verdad, como antes se manifestó, que lo que buscó el legislador local con el establecimiento de la norma en cuestión, fue el de evitar que dentro de la administración pública municipal se dieran actos de nepotismo, inclusive para aquéllos que aspiren a ocupar un cargo de elección popular en el Municipio, al tener como efecto la consecuencia o afinidad con un integrante del nuevo Ayuntamiento o de las Juntas Municipales, y un año en el cargo, no podrán seguir desempeñándolo" (págs. 50-51).

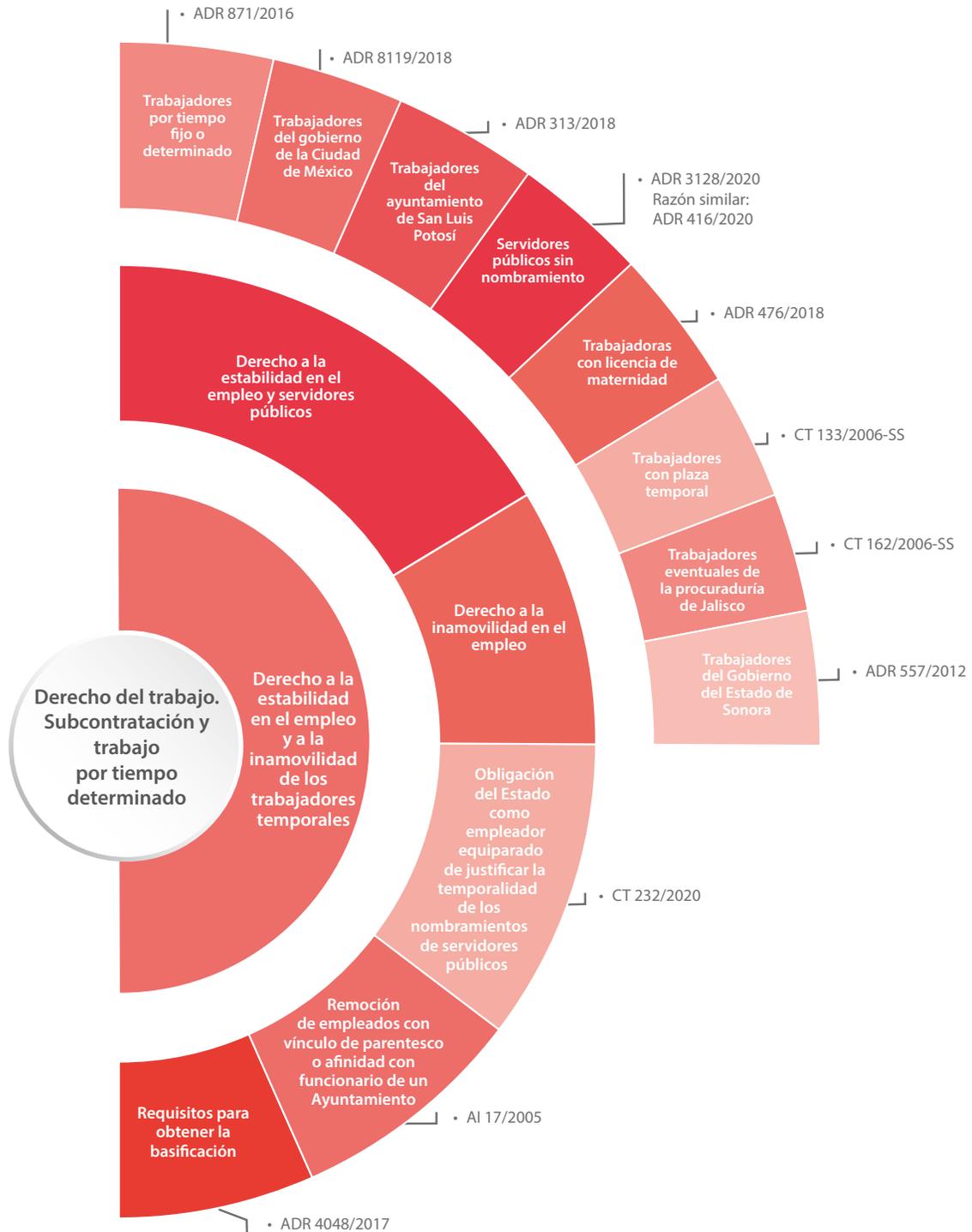
"[T]ampoco existe razonabilidad para afectar a quienes ya gozan de un cargo público, por virtud que, con independencia de la naturaleza de su contratación, es innegable que con esa medida se restringe un derecho fundamental consagrado en la Norma Suprema, como es la garantía de trabajo de que todo gobernado debe gozar" (pág. 52).

"Por consiguiente, al ser fundados los conceptos de invalidez planteados respecto de la violación a los artículos 5o., 115, fracción VIII, en relación con el 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Federal, también resulta fundada la violación al principio de supremacía constitucional previsto en el artículo 133 de la propia Constitución, siendo innecesario ocuparse de los restantes argumentos, al no tener ningún fin práctico, pues en nada variaría el sentido del fallo" (págs. 52-53).

Decisión

La Suprema Corte declaró la inconstitucionalidad del párrafo segundo de la fracción IV del artículo 61 del Código Municipal para el Estado de Chihuahua. Consideró que es inconstitucional prohibir la permanencia en el empleo de los funcionarios con menos de un año en el puesto o función si tiene un vínculo de parentesco o afinidad con alguno de los integrantes de un ayuntamiento entrante.

5. Derecho a la estabilidad en el empleo y a la inamovilidad de los trabajadores temporales



5. Derecho a la estabilidad en el empleo y a la inamovilidad de los trabajadores temporales

5.1 Derecho a la estabilidad en el empleo y servidores públicos

5.1.1 Trabajadores por tiempo fijo o determinado

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 871/2016, 6 de julio de 2016¹²⁸

Hechos del caso

Un trabajador de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (Procuraduría) fue despedido. En consecuencia, demandó a su empleadora ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA). Pidió, entre otras prestaciones, la reinstalación a su puesto de trabajo y el pago de los salarios caídos.

La Procuraduría alegó que la relación con el demandante fue civil y no laboral porque éste estuvo vinculado mediante contratos de prestación de servicios profesionales. La sala del TFCA absolvió a la Procuraduría porque consideró que no hubo relación laboral con el actor.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó a la sala del TFCA que emitiera una nueva decisión en la que reconociera que la relación entre la Procuraduría y el demandante fue laboral. En cumplimiento de esa resolución, la autoridad laboral dictó una nueva decisión en la que, igualmente, absolvió a la Procuraduría del pago de las prestaciones. Argumentó que, aunque hubo una relación laboral el demandante prestó sus servicios como trabajador temporal.

Inconforme con esta decisión, el trabajador inició un segundo amparo directo. Alegó, principalmente, la inconstitucionalidad del artículo 15, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del

¹²⁸ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

Estado (LFTSE).¹²⁹ Enfatizó que la norma establece criterios imprecisos e irrazonables para la expedición de nombramientos por tiempo determinado.

El tribunal colegiado negó el amparo. Estimó que, contrario a lo que señaló el trabajador, el artículo impugnado sí establece reglas claras para la expedición de nombramientos por tiempo determinado. Resaltó que los empleados interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada no tienen derecho a la estabilidad en el empleo porque el legislador reservó ese derecho a los trabajadores con nombramiento definitivo para que sólo fueran despedidos por una causa justificada.

Contra la sentencia de amparo, el trabajador presentó un recurso de revisión. Alegó que la regla de que los nombramientos por tiempo fijo o determinado sólo operan cuando el Estado necesita atender servicios públicos de manera inmediata es inconstitucional. Señaló también que el que su puesto de trabajo esté sujeto a disponibilidad presupuestal vulnera el derecho a la estabilidad en el empleo, tutelado en el artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional y los derechos mínimos de los trabajadores. Por lo tanto, reiteró la inconstitucionalidad del artículo 15, fracción III, de la LFTSE.

La Suprema Corte admitió el recurso y procedió a su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿El artículo 15, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece las reglas para la contratación de trabajadores por tiempo fijo o determinado, viola el derecho a la estabilidad en el empleo de los empleados temporales interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada?

Criterio de la Suprema Corte

Los trabajadores interinos, provisionales, por tiempo fijo o determinado no tienen derecho a la estabilidad en el empleo. El legislador decidió que los empleados temporales no tienen ese derecho, sólo los trabajadores con nombramiento definitivo. El Estado, en su calidad de patrón equiparado, puede terminar un nombramiento temporal sin que haya justa causa. Por lo tanto, los servidores públicos eventuales no tienen derecho a la inamovilidad y, en consecuencia, el artículo 15, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola el derecho a la estabilidad en el empleo.

Justificación del criterio

"[L]os nombramientos son los medios a través de los cuales los trabajadores demuestran que fueron elegidos o designados, para desempeñar un cargo o una función que les fue otorgada por el titular demandado o patrón equiparado [...]" (pág. 19).

¹²⁹ "Artículo 15. Los nombramientos deberán contener

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;

II.- Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible;

III.- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;

IV.- La duración de la jornada de trabajo;

V.- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y

VI.- El lugar en que prestará sus servicios".

"Aunado a que la obligación formal en el sentido de que el patrón equiparado al extender un nombramiento a un trabajador debe señalar todos los requisitos mencionados, entre otros, el carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, ello no implica de modo alguno violación a derechos constitucionales, como lo pretende el recurrente, pues tal información resulta necesaria para que el trabajador pueda contar con datos suficientes para saber su situación real en la dependencia burocrática, para la que presta sus servicios; por lo cual la fracción III, del artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no puede ser violatorio del principio de estabilidad en el empleo contenido en el artículo 123, fracción IX, del apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos" (pág. 19).

"[L]a prerrogativa a la inamovilidad en el puesto, prevista en el mencionado artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentra restringida, pues sólo corresponde a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza donde se realizan labores que no sean consideradas de confianza, ya sea de nueva creación o en una vacante definitiva, siempre que hayan laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente.

Lo anterior, en virtud de que el legislador quiso conferir el indicado derecho sólo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, circunstancia que se advierte del artículo 46 de la propia ley citada" (pág. 24).

"[L]as reglas para el otorgamiento de los nombramientos respecto de las vacantes temporales, que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón, y el titular de la dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla; que las vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón; pero los trabajadores ascendidos serán nombrados en todo caso con el carácter de provisionales, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular; y que las vacantes temporales mayores de seis meses serán las que se originen por licencias otorgadas a un trabajador de base en los términos del artículo 43, fracción VIII, de esta Ley" (pág. 25). (Énfasis en el original).

"[C]omo lo señala el recurrente, el Titular demandado le otorgó un nombramiento por tiempo determinado o tiempo fijo, por lo cual no se ubicó en ninguna de las hipótesis mencionadas, ya que sólo se alude a contratación definitiva, interina, provisional; sin embargo, ello no justifica declarar la inconstitucionalidad de la norma que se tilda de inconstitucional, teniendo en cuenta que la propia Ley Federal Burocrática, en su artículo 11, remite de manera supletoria a la Ley Federal del Trabajo, en la cual se establecen con claridad las reglas del contrato por tiempo determinado o tiempo fijo; concretamente los artículos 35, 36, 37 y 39, disponen los requisitos que deberá satisfacer una relación de trabajo por tiempo o por obra determinada, así como las consecuencias que derivarían en caso de que subsistiera la materia del trabajo una vez vencido el término que se hubiera fijado en un contrato de trabajo por tiempo determinado" (pág. 27).

"[E]sta Segunda Sala ya ha determinado que este tipo de trabajadores temporales, no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, pues su nombramiento es acorde a la necesidad del Estado de desarrollar trabajos especiales o determinados para la atención inmediata de servicios públicos que así lo requieren,

pues inclusive, para el desarrollo de ese tipo de actividades se asigna un presupuesto específico; circunstancia que en el caso del trabajador ahora recurrente aconteció, pues de los contratos exhibidos en el juicio, se advierte que se celebraron con apoyo en las partidas presupuestales que le fueron autorizadas al organismo demandado" (pág. 30).

"[T]odos los trabajadores interinos, provisionales, por tiempo fijo o determinado no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, sin que ello sea contrario al artículo 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Federal; lo anterior, en virtud de que el legislador dispuso restringirles el indicado derecho; pues sería ilógico que en aras de hacer extensivo el derecho a la inamovilidad a los trabajadores eventuales el Estado, en su calidad de patrón equiparado, estuviese imposibilitado para dar por terminado un nombramiento sin su responsabilidad, con el consiguiente problema presupuestal que esto puede generar; de ahí que en este aspecto no pueda hablarse de que los servidores públicos eventuales deban gozar de la prerrogativa a la inamovilidad" (pág. 31).

"[S]i como lo apreció el Tribunal Colegiado, el trabajador no fue despedido injustificadamente de su empleo, sino que su separación fue con motivo de que concluyó su contrato por tiempo fijo o determinado, esta particularidad fue decisoria para establecer su situación laboral real, la cual solamente habría podido subsistir acorde al presupuesto asignado a la institución demandada; consiguientemente, se reitera que la precitada figura jurídica del contrato por tiempo fijo o determinado no es inconvencional" (pág. 35).

Decisión

La Suprema Corte negó la protección constitucional y, en consecuencia, confirmó la sentencia de amparo. Estimó que los trabajadores interinos, provisionales, por tiempo fijo o determinado no tienen derecho a la estabilidad en el empleo.

*5.1.2 Trabajadores del gobierno
de la Ciudad de México*

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 8119/2018, 10 de abril de 2019¹³⁰

Hechos del caso

Una mujer empezó a trabajar en la delegación (hoy alcaldía) Milpa Alta, en la Ciudad de México, en el cargo de auxiliar administrativa. La empleada fue contratada por tiempo determinado, mediante contratos trimestrales, con interrupciones de dos a tres días entre éstos. Tiempo después, su jefe inmediato la despidió. La trabajadora pidió que le informaran por escrito el motivo de su desvinculación. Al no recibir respuesta, demandó al jefe de Gobierno de la Ciudad de México y al jefe de la Unidad Departamental de Almacén e Inventarios de la Delegación Milpa Alta ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA). Solicitó, entre otras cosas, la nulidad de los contratos laborales temporales, el reconocimiento de su estatus como trabajadora de base y la reinstalación al puesto.

¹³⁰ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

El Gobierno de la Ciudad de México negó la relación de trabajo con la demandante. Por su parte, el jefe delegacional alegó que la demandante no fue trabajadora de base porque fue contratada por obra determinada y tiempo fijo con el carácter de eventual. Afirmó que la demandante sabía que cuando concluyera su nombramiento terminaría su vínculo laboral con la delegación. Finalmente, señaló que la demandante no prestó sus servicios por periodos mayores a seis meses, ni de forma continua o ininterrumpida porque todos sus nombramientos fueron temporales. En consecuencia, enfatizó que la actora no adquirió el derecho a la inamovilidad en su puesto.

El TFCA absolvió al jefe delegacional del reconocimiento de la demandante como empleada de base, de su reinstalación al puesto de trabajo y del pago de las prestaciones reclamadas. Estimó que el jefe delegacional probó que la empleada fue contratada por tiempo fijo o determinado y que, por eso, no tenía derecho a la estabilidad en el empleo.

Contra esta sentencia, la trabajadora presentó un amparo directo. Alegó que i) la resolución del Tribunal laboral viola los principios de congruencia y exhaustividad porque no estudió la nulidad de los contratos laborales firmados con el Gobierno de la Ciudad de México; ii) los contratos y el nombramiento incluyen cláusulas de temporalidad que violan el derecho de inamovilidad en el puesto de trabajo, tutelado por los artículos 6¹³¹ y 15¹³² de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE). Esto porque en ninguno de los contratos se justificó la temporalidad de su duración y iii) el TFCA valoró de manera incorrecta las pruebas y, por eso, concluyó que su relación de trabajo fue discontinua.

En tribunal colegiado en materia del trabajo negó el amparo. Consideró que la decisión de absolver del jefe delegacional del reconocimiento de la relación de trabajo fue correcta. Argumentó que i) la LFTSE establece la posibilidad de hacer nombramientos temporales de diferentes tipos, esto es, definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo y por obra determinada; ii) el demandado probó que la relación laboral fue por tiempo fijo o determinado mediante los contratos y nombramientos presentados, como lo disponen los artículos 12¹³³ y 46, fracción II,¹³⁴ de la LFTSE. En consecuencia, el tribunal colegiado resolvió que era improcedente el reconocimiento y reinstalación de la trabajadora.

Contra sentencia de amparo, la trabajadora interpuso un recurso de revisión. Atacó la constitucionalidad de los artículos 12 y 46, fracción II, de la LFTSE porque permiten simular contratos de trabajo y vulneran el derecho a la estabilidad en el empleo, establecido en el artículo 123, apartado B, de la Constitución federal. Enfatizó que i) el jefe delegacional simuló su calidad de trabajadora eventual a través de contrataciones por tiempo fijo para ocultar una relación laboral por tiempo indeterminado. Además de que no justificó el motivo de su contratación temporal; ii) sí generó el derecho a la inamovilidad en el empleo

¹³¹ "Artículo 6o.- Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente".

¹³² "Artículo 15.- Los nombramientos deberán contener: [...].

III.- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada".

¹³³ "Artículo 12.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo".

¹³⁴ "Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: (...).

II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;"

porque, aunque tuvo varios contratos ininterrumpidos, la duración de esos vínculos fue trimestral. Señaló que las interrupciones de dos a tres días entre cada contrato buscaban interrumpir su antigüedad. Enfatizó que los contratos temporales demuestran que hubo una simulación para ocultar una relación continua de trabajo.

La Suprema Corte admitió el recurso de revisión y procedió a su estudio y resolución.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Violan los artículos 12 y 46, fracción II, de la LFTSE, que establecen las reglas de trabajo temporal, por obra determinada o por tiempo fijo, el derecho de estabilidad en el empleo, tutelado por el artículo 123 constitucional?
2. ¿Procede la acción de nulidad de un nombramiento por tiempo fijo u obra determinada cuando las dependencias o entidades, en su carácter de patrón, no justifican la necesidad de suscribir el contrato con esa temporalidad?
3. ¿Viola los derechos a la estabilidad en el empleo y a la inamovilidad de los trabajadores al servicio del Estado establecer como causa justa de terminación de la relación de trabajo el cumplimiento del término o la entrega de la obra determinada?

Criterios de la Suprema Corte

1. Los artículos 12 y 46, fracción II, de la LFTSE no violan el derecho a la estabilidad en el empleo. Que el Estado pueda celebrar contratos por tiempo fijo u obra determinada y terminar la relación de trabajo sin causa está plenamente justificado. Esto porque el derecho a la estabilidad en el empleo no es absoluto, ni todos los trabajadores son titulares de éste.
2. Las entidades pueden expedir nombramientos por tiempo fijo u obra determinada. En estos casos, están obligadas a justificar su necesidad por el tipo de trabajo, porque su objeto sea cubrir a otro trabajador o para entregar una obra determinada. Por lo tanto, es necesario declarar la nulidad de un nombramiento temporal cuando no se justifique la necesidad de cubrir alguna vacante o la elaboración de una obra determinada.
3. Establecer como causa de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los empleadores, el cumplimiento del término o de la obra determinada de la designación no vulnera el derecho a la estabilidad en el empleo. El derecho de inamovilidad de los trabajadores al servicio del Estado está condicionado al cumplimiento de ciertos requisitos, entre éstos, la prestación de servicios a partir de un nombramiento por tiempo definitivo. Por lo tanto, prever como causa de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, el cumplimiento del término o de la obra determinada se ajusta al derecho a la estabilidad en el empleo.

Justificación de los criterios

"[P]ara establecer las condiciones conforme a las que deben regirse las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, no basta con referir a lo establecido en la ley federal burocrática, pues es necesario

complementar tal regulación con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, a fin de determinar las condiciones que debe reunir un nombramiento temporal, por tiempo determinado o por obra determinada, siempre en atención a las diferencias que existen en uno y otro régimen" (pág. 23).

"[E]l derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del estado como un principio constitucional; no obstante, dicho derecho no puede entenderse como absoluto para todos los trabajadores, pues debe atenderse a la legislación secundaria que regula los términos y condiciones en que se otorgue" (pág. 27).

"[S]i el legislador ordinario previó como causa de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, la conclusión del término o de la obra determinada de la designación, ello resulta acorde con la disposición constitucional mencionada, en tanto que el derecho de inamovilidad de los trabajadores al servicio del estado está condicionado al cumplimiento de determinados requisitos, entre ellos, la prestación de servicios bajo un nombramiento por tiempo definitivo" (pág. 27).

"Conforme a las consideraciones expuestas, se advierte que si bien no tiene razón la recurrente respecto a la inconstitucionalidad de los artículos impugnados, lo cierto es que fue incorrecta la interpretación y aplicación hecha por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, respecto a los preceptos reclamados, al determinar que de ellos no se advierte exigencia alguna para el titular demandado de justificar la temporalidad de los nombramientos otorgados por tiempo fijo" (pág. 28).

"[E]sta Segunda Sala advierte que la interpretación respecto de los requisitos que deben cumplir los nombramientos por tiempo fijo u obra determinado resulta incorrecta, ya que el órgano colegiado debió de interpretar los artículos 12 y 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en relación con el contenido de los artículos 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, y de esta manera concluir, que tratándose del otorgamiento de este tipo de nombramientos el Estado, en su calidad de patrón equiparado, está obligado a justificar su temporalidad" (pág. 28).

"[S]i bien el último nombramiento de la trabajadora fue por tiempo determinado, [...] lo cierto es que no se justificó su temporalidad ni en la naturaleza de las funciones, ni tampoco se desprende que su otorgamiento fuera con el objeto de cubrir alguna vacante o para el desarrollo de una obra determinada, [...]"; no obstante que, [...] los nombramientos debían contener las actividades que el trabajador debía desarrollar, las cuales se describirían con la mayor precisión posible.

En consecuencia, a juicio de esta Segunda Sala el titular demandado no justificó la temporalidad del último nombramiento de la trabajadora, por lo que debe declararse procedente la acción de nulidad ejercida por ella, en tanto que aquél no fue otorgado conforme a los artículos 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, en aplicación supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado" (págs. 32-33).

"Por tanto, conforme a la interpretación realizada por esta Segunda Sala de los artículos 12 y 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como en atención a la situación real en que la trabajadora desempeñó sus labores, debe declararse procedente la nulidad de la duración de su nombramiento al no estar justificada en la naturaleza del trabajo que desempeñaba, ni tampoco por haber cubierto alguna vacante o haber laborado en una obra determinada" (pág. 33).

Decisión

La Suprema Corte concedió el amparo a la trabajadora. En consecuencia, modificó la sentencia y le ordenó al TFCA emitir una nueva decisión en la que revisara la nulidad del nombramiento. También dispuso que en el nuevo fallo resolviera sobre la procedencia de su reconocimiento como trabajadora de base, así como la reinstalación, pago de salarios caídos y demás prestaciones.

*5.1.3 Trabajadores del ayuntamiento
de San Luis Potosí*

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 313/2018, 30 de mayo de 2018¹³⁵

Hechos del caso

Una trabajadora del ayuntamiento del municipio de San Luis Potosí fue despedida. En consecuencia, demandó a su empleador ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de San Luis Potosí (TCA). Solicitó la reinstalación a su puesto de trabajo en la tesorería municipal y el pago del periodo extraordinario que laboró para el municipio.

El TCA absolvió al ayuntamiento. Estimó que no hubo despido injustificado porque la empleadora probó el vencimiento del término del contrato por tiempo determinado. Además, señaló que la falta de notificación inmediata a la demandante del vencimiento del contrato no volvió indeterminada la relación laboral.

Contra esta decisión, la trabajadora presentó un amparo directo. Alegó, principalmente, que i) la decisión del TCA de que no hubo despido injustificado es incorrecta. Esto porque si el empleador no le notificó la terminación de su contrato y esta falta lo volvió indeterminado; ii) el tribunal debió valorar que ella era una trabajadora de base porque tenía acceso a servicios médicos; iii) su contrato por tiempo determinado es ilegal porque el funcionario del ayuntamiento que lo firmó no tiene facultades para contratar personal en nombre del municipio y iv) el TCA no se pronunció sobre el pago del tiempo extraordinario.

El tribunal colegiado concedió parcialmente el amparo. Por un lado, ordenó al TCA emitir otra sentencia en la que resolviera la procedencia del pago del periodo extraordinario demandado por la trabajadora. Por el otro, confirmó la sentencia del TCA. Señaló que, en efecto, la relación de trabajo no se volvió indeterminada por la falta de notificación a la demandante del vencimiento del contrato. Esto pues la ley burocrática del estado no impone como requisito para concluir la relación laboral por tiempo determinado que notifique al trabajador del vencimiento del contrato.

Contra esta sentencia, la trabajadora presentó un recurso de revisión. Atacó la constitucionalidad del artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.¹³⁶ Estimó que la figura de trabajadores

¹³⁵ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

¹³⁶ "Artículo 12.- Son trabajadores eventuales, los que prestan un servicio personal subordinado, por tiempo u obra determinados o por cantidad presupuestada por la institución pública respectiva, para la realización de una obra o servicio [...]."

eventuales viola los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad y no discriminación y a la estabilidad en el empleo.

La Suprema Corte admitió el recurso y procedió a su estudio y resolución.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Viola el derecho a la estabilidad en el empleo el artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí que establece la figura de trabajadores eventuales?
2. ¿El artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, que establece la figura de trabajadores eventuales, es discriminatorio y sectorial porque vulnera los derechos sólo de un grupo de trabajadores, esto es, los empleados eventuales?

Criterios de la Suprema Corte

1. El artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí no viola el derecho a la estabilidad en empleo. El legislador incluyó la posibilidad de hacer contrataciones temporales para atender necesidades específicas del servicio. Por lo tanto, debido a que esta modalidad de contratación está justificada, la norma no vulnera el derecho la estabilidad en el empleo.
2. Los contratos de trabajo temporales o eventuales responden a necesidades del servicio específicas. La figura es razonable y se justifica en la libertad de configuración de los legisladores. Por lo tanto, dado que no toda diferencia de trato es discriminatoria, la norma impugnada no vulnera derechos fundamentales. En consecuencia, el artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí no viola el principio de igualdad y no discriminación.

Justificación de los criterios

"De este marco constitucional y en particular la libertad de configuración normativa surge la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí y, con ella sus numerales 7, 8 y 12, de los que se desprende la previsión de un contrato de trabajo temporal o eventual; de manera que, en este contexto, es dable afirmar que desde una perspectiva formal resulta válida la disposición prevista en la norma reprochada de inconstitucional" (pág. 24).

"[E]l principio de igualdad y no discriminación permea todo el ordenamiento jurídico y, que cualquier tratamiento que resulte discriminatorio respecto del ejercicio de cualquiera de los derechos reconocidos en la Constitución es incompatible con ésta. No obstante, debe tenerse en cuenta que no toda diferencia en el trato hacia una persona o grupo de personas es discriminatoria, siendo jurídicamente diferentes la distinción y la discriminación, ya que la primera constituye una diferencia razonable y objetiva, mientras que la segunda constituye una diferencia arbitraria que redunde en detrimento de los derechos humanos" (pág. 25).

"En esta medida, el hecho de que el artículo 12, la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, prevea la existencia de trabajadores temporales o eventuales, encuentra justificación en razones objetivas, como lo son entre otras, por tiempo determinado, en la medida de que se sujeta a la naturaleza del servicio que habrá de prestarse. Esto es así, si se considera que a pesar de que en la exposición de motivos de veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y cuatro, de la cual surgió la legislación motivo de análisis, no se aporta mayor información para el establecimiento del contrato por tiempo determinado; sin embargo, la razonabilidad de ese precepto se explica de acuerdo con la parte final de la inicial contenido de aquél [...]" (pág. 25).

"[E]sta Segunda Sala arriba a la convicción de que resulta infundado el diferente argumento de disidencia donde se pondera que el artículo 12, de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, contraviene el derecho a la estabilidad en empleo" (pág. 26).

"Se concluye en lo anterior, por cuanto no debe perderse de vista que el constituyente previó la posibilidad de la contratación temporal —como se explicara párrafos atrás—, en función de que su duración atiende a la materia que le dio origen; por lo tanto, al justificarse esa forma de contratar, resulta inobjetable que no puede atentar contra la estabilidad en el empleo" (pág. 26).

"Por las narradas consideraciones, se arriba a la convicción de que en el caso lo que procede es confirmar la sentencia de amparo recurrida y, declarar, en los términos y para los efectos en que lo hiciera el Tribunal Colegiado recurrido, que la Justicia de la Unión ampara y protege a la parte titular de la acción constitucional" (pág. 26).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia de amparo. Concedió la protección constitucional en los términos del tribunal colegiado y resolvió que el artículo impugnado es constitucional. Recalcó que la norma no viola los derechos a la estabilidad en el empleo ni del principio de igualdad y no discriminación.

*5.1.4 Servidores públicos
sin nombramiento*

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 3128/2020, 10 de marzo de 2021¹³⁷

Razones similares en ADR 416/2020

Hechos del caso

Un trabajador temporal demandó en la vía laboral al presidente municipal de El Arenal, Jalisco, el pago de una indemnización constitucional por despido injustificado. El demandado alegó que no hubo despido porque la relación laboral se terminó cuando concluyó el periodo por el que el demandante fue contratado. Señaló que el actor no tenía derecho a reclamar el pago de la indemnización constitucional

¹³⁷ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro: Javier Laynez Potisek.

porque, según la fracción II del artículo 4 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios (LSPEJM),¹³⁸ no hubo relación laboral entre el demandante y el ayuntamiento, dado que el municipio no le expidió nombramiento escrito. El tribunal de arbitraje del estado de Jalisco estableció que no hubo despido y absolvió al ayuntamiento de pagar la indemnización constitucional. Consideró que, en este caso, no aplica el supuesto del artículo 4 de la LSPEJM porque el nombramiento temporal finalizó con el vencimiento del periodo del contrato.

Contra esta decisión, el empleado promovió un amparo directo. Atacó, principalmente, la constitucionalidad del artículo 4 de la LSPEJM. Estimó que la posibilidad de expedir nombramientos temporales viola los derechos fundamentales a la seguridad jurídica, a la estabilidad en el empleo y a la seguridad social de los trabajadores.

El tribunal colegiado concedió el amparo. Señaló que el artículo 4 de la LSPEJM es inconstitucional porque vulnera los derechos fundamentales a la seguridad jurídica, a la estabilidad en el empleo y a la seguridad social, previstos en los artículos 16 y 123, apartado B, fracciones IX y XI, inciso a), de la Constitución. El tribunal definió la estabilidad en el empleo como el derecho fundamental de los trabajadores a conservar su fuente de ingresos si realizan sus funciones adecuadamente. Además, estableció que para separar a una persona de su puesto de manera justificada y sin responsabilidad para la parte empleadora se debe cumplir alguna de las causas señaladas en la legislación y seguir los procedimientos legales. Precisó que la estabilidad en el empleo es el derecho constitucional a continuar en la ocupación laboral sin más condición que la de no incurrir en alguna causa de cese. En consecuencia, le ordenó al tribunal de arbitraje que dictara una nueva decisión en la que no le aplicara al trabajador la fracción II del artículo 4 de la LSPEJM.

El ayuntamiento demandado presentó un recurso de revisión contra la sentencia. Argumentó que el artículo impugnado no vulnera los derechos a la seguridad jurídica ni a la estabilidad en el empleo porque la norma atacada establece, claramente, que cuando a un servidor público no se le expida nombramiento, la duración del encargo es temporal.

La Suprema Corte admitió el recurso de revisión y sostuvo que este asunto permitiría establecer el alcance del derecho a la estabilidad en el empleo de las personas al servicio del estado. Por lo tanto, procedió a su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Viola la fracción II del artículo 4 de la LSPEJM los derechos fundamentales a la seguridad jurídica y a la estabilidad en el empleo de los servidores públicos porque establece que si a un servidor público no se le expide nombramiento el encargo será temporal?

¹³⁸ "Artículo 4. Se entenderá que existe un nombramiento temporal por tiempo determinado y se considerará como fecha de vencimiento el día que finalice el periodo constitucional del titular de la entidad pública, sin que en ningún caso sea superior a seis años cuando se trate de la administración pública estatal o superior a tres años en los demás casos, si: [...] II. Existe la relación laboral y por cualquier causa no se expide el nombramiento respectivo; [...]".

Criterio de la Suprema Corte

El derecho a la estabilidad en el empleo depende de las funciones de la persona trabajadora y de la temporalidad del encargo. Los trabajadores burocráticos que no tengan un nombramiento por escrito carecen de documento idóneo para probar los periodos laborados y esto los pone en desventaja porque permite su despido sin responsabilidad del empleador. Por eso, su efecto es negarles a ciertos trabajadores el derecho a la estabilidad en el empleo por causas ajenas a sus funciones. La norma analizada, la fracción II del artículo 4 de la LSPEJM es inconstitucional porque vulnera los derechos fundamentales a la seguridad jurídica y estabilidad en el empleo de los trabajadores burocráticos.

Justificación del criterio

"[L]a relación de trabajo entre el Estado y los servidores públicos es un lazo sui generis que se diferencia del vínculo laboral ordinario por la posición de los sujetos en dicho nexo; la naturaleza imperativa del Estado; los objetivos públicos y sociales que persigue, y la clase del acto jurídico que genera la relación. A diferencia de las relaciones laborales regidas por el apartado A del artículo 123 constitucional, los términos y condiciones para el desempeño de las funciones de los trabajadores burocráticos no están sujetos a la voluntad y libre arbitrio del titular de la dependencia ni del servidor público, sino que están determinados por las disposiciones legales y reglamentarias aplicables" (párr. 32).

"[L]a exigencia de expedir los nombramientos por escrito no es una mera formalidad, sino una condición para constituir legalmente los vínculos laborales entre particulares y las entidades públicas. Además, el nombramiento de un trabajador burocrático cobra relevancia porque su ingreso como servidor está regulado en el presupuesto de egresos de la entidad pública respectiva. En este orden de ideas, cada nombramiento debe corresponder a una plaza legalmente autorizada, toda vez que su existencia depende de la disponibilidad presupuestaria de recursos, así como de la necesidad de contratar personal para programas o actividades específicas previamente establecidas" (párr. 34).

"[P]ara determinar la existencia y el tipo del vínculo laboral, así como los derechos que le asisten a un trabajador al servicio del Estado, no basta tomar en cuenta la denominación del nombramiento conferido, sino que deben examinarse la naturaleza de las funciones desempeñadas, la situación real en que se encontraba la persona trabajadora y la temporalidad del encargo. Inclusive si ésta no cuenta con el nombramiento respectivo ni está incluida en las listas de trabajadores temporales, la existencia del vínculo laboral se acredita cuando los servicios prestados reúnen las características propias de una relación laboral" (párr. 37).

"Funcionarios públicos. Son aquellos trabajadores de confianza que se encuentran enlistados en el artículo 3, fracción I, inciso a), sub inciso 1, de la multicitada ley, entre ellos, los servidores públicos de elección popular, como los presidentes municipales, y los titulares de las unidades administrativas de las entidades públicas municipales. También se encuentran en esta categoría, por un lado, los trabajadores nombrados por funcionarios públicos para que estén directamente a su mando y, por otro, aquéllos que así sean considerados de forma expresa por disposición legal o reglamentaria municipal" (párr. 41).

"[L]os empleados públicos tienen cierto grado de estabilidad en el empleo a pesar de ser trabajadores de confianza. Si bien es cierto que la fracción IX del apartado B del artículo 123 constitucional limita los derechos de tales trabajadores al prever que éstos disfrutarán de las medidas de protección al salario y los beneficios de seguridad social, también lo es que no prohíbe que puedan establecerse otros derechos en su beneficio. Dado lo anterior, la ley local reglamentaria puede incrementar los mínimos constitucionales y otorgarles derechos de estabilidad o inamovilidad en el empleo que comúnmente tienen los trabajadores de base con nombramiento definitivo. Por ello, esta Segunda Sala ha determinado que el artículo 8o. de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, que establece el derecho a la estabilidad en el empleo de los empleados públicos no contraviene la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Carta Federal. Consecuentemente, si un empleado público acredita un despido injustificado, éste tiene derecho a la indemnización constitucional correspondiente, pero no así a la reinstalación, prerrogativa exclusiva de los trabajadores de base" (párr. 45).

"[E]l acceso al derecho a la estabilidad en el empleo depende de la naturaleza de las funciones que ejerce la persona trabajadora y de la temporalidad del encargo. Por lo anterior, fue correcto que el órgano colegiado determinara que lo dispuesto en el artículo 4, fracción II, de la ley en comento mermaba este derecho para aquellas trabajadoras burocráticas que no contaran con un nombramiento por escrito. Dicha norma permite que, al término del periodo constitucional de una administración municipal, las personas trabajadoras en esta situación sean cesadas sin responsabilidad para la administración entrante, independientemente de la naturaleza de las funciones que ejercen. De esta manera, se torna nugatoria su prerrogativa de ser reinstaladas o indemnizadas en caso de despido justificado. Además, en el caso de los trabajadores que ejercen funciones de base en plazas por tiempo determinado, la falta del nombramiento por escrito pone en riesgo su acceso al derecho a la estabilidad en el empleo porque carecen de documento idóneo para acreditar los periodos laborados con anterioridad para que éstos sean computados para los efectos precisados en el artículo 7 de la ley burocrática local. Por lo anterior se afirma que, en contravención al artículo 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución, la norma analizada tiene el efecto de excluir a ciertos trabajadores de la estabilidad en el empleo por cuestiones ajenas a la naturaleza de sus funciones" (párr. 51).

"[E]n ese contexto, debemos analizar la constitucionalidad de la restricción a los derechos a la seguridad jurídica y la estabilidad en el empleo de los trabajadores que no cuentan con nombramiento por escrito mediante un test de proporcionalidad. [D]ebe corroborarse lo siguiente: a) que la intervención legislativa persiga un fin constitucionalmente válido; b) que la medida resulte idónea para satisfacer en alguna medida su propósito constitucional; c) que no existan medidas alternativas igualmente idóneas para lograr dicho fin, pero menos lesivas para el derecho fundamental, y d) que el grado de realización del fin perseguido sea mayor al grado de afectación provocado al derecho fundamental por la medida impugnada [...]" (párr. 53).

"[L]a reforma al artículo 4 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios perseguía una finalidad constitucionalmente válida, esto es, velar por la estabilidad de las finanzas públicas locales, tal como lo prescribe el segundo párr. del artículo 25 constitucional" (párr. 57).

"[L]a disposición bajo examen excluye injustificadamente a ciertos trabajadores del derecho a la estabilidad en el empleo. Aunque aparentemente permite que se disuelvan vínculos laborales sin responsabilidad para la parte empleadora (lo cual permite la erogación de menos recursos para el pago de indemnizaciones), a

largo plazo, esta disposición puede causar estragos a la estabilidad de las finanzas de las entidades públicas derivados de eventuales condenas en juicios laborales en los que se determine que existieron despidos injustificados. Lo anterior, toda vez que este Alto Tribunal ha sostenido en repetidas ocasiones que el carácter de los servidores públicos y la temporalidad de sus nombramientos no pueden establecerse arbitrariamente, sino que tienen que estar justificados a la luz de las funciones que éstos ejercen, independientemente de lo dispuesto en los nombramientos o en las disposiciones legales aplicables" (párr. 60).

"[E]sta Segunda Sala estima que la norma bajo análisis no supera el examen de idoneidad para garantizar el fin constitucionalmente válido perseguido y, por tanto, constituye una restricción no justificada a los derechos de los trabajadores burocráticos a la seguridad jurídica y la estabilidad en el empleo" (párr. 62).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia de amparo y, en consecuencia, concedió la protección constitucional al trabajador. Estimó que el artículo 4 de la LSPEJM es inconstitucional porque restringe de manera desproporcionada los derechos a la seguridad jurídica y la estabilidad en el empleo de los trabajadores burocráticos.

*5.1.5 Trabajadoras con
licencia de maternidad*

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 476/2018, 16 de mayo de 2018¹³⁹

Hechos del caso

Una trabajadora fue despedida de su cargo como administrativa especializada en la Comisión de la Defensa Nacional,¹⁴⁰ justo después de regresar de una licencia de maternidad. En consecuencia, demandó a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, a su sindicato, al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y a Met Life México.¹⁴¹ Alegó que el patrón le informó que la desvinculaba porque ya no eran necesarios sus servicios y que, por eso, la plaza había sido cancelada. Reclamó la reinstalación en el cargo, así como el reconocimiento de su antigüedad. Señaló que ocupaba un puesto de base porque nunca realizó alguna de las funciones establecidas en el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).¹⁴² Enfatizó que el despido vulneró las disposiciones del Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, suscrito ante la Organización Internacional del Trabajo.¹⁴³

La Cámara de Diputados alegó que no despidió de manera injustificada a la demandante porque ésta nunca ocupó un puesto de base. En consecuencia, no tenía derecho a la estabilidad en el empleo porque

¹³⁹ Mayoría de tres votos, con voto particular del Ministro Javier Laynez Potisek. Ponente: Ministro: José Fernando Franco González Salas.

¹⁴⁰ La Comisión de Defensa Nacional es un órgano de la Cámara de Diputados encargado de llevar a cabo reuniones y actividades para impulsar iniciativas, puntos de acuerdo y minutas para actualizar y perfeccionar el marco de actuación de las Fuerzas Armadas.

¹⁴¹ Compañía de seguros dedicada al ramo de las pólizas de vida.

¹⁴² El contenido completo del artículo se encuentra disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf>».

¹⁴³ El Convenio está disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183».

su nombramiento fue por tiempo fijo. Resaltó que el cumplimiento del término establecido en el contrato extinguió el vínculo laboral, en términos del artículo 46, fracción II, de la LFTSE.¹⁴⁴

El Tribunal Federal de Conciliación Arbitraje (TFCA) condenó a la Cámara de Diputados a reinstalar a la trabajadora en su puesto, así como al pago de las prestaciones reclamadas, y absolvió a los otros demandados. Argumentó que i) la parte patronal no acreditó que el último nombramiento de la trabajadora fue por tiempo fijo; ii) el nombramiento de la trabajadora no podía terminarse justo cuando regresaba de una licencia de maternidad; iii) la demandante demostró el carácter injustificado de su despido. Esto porque los múltiples nombramientos consecutivos permiten concluir que la trabajadora prestó sus servicios en el mismo puesto de manera continua por más de un año.

Contra de esta decisión, la Cámara de Diputados presentó un amparo directo. Argumentó que i) el vínculo laboral con la trabajadora se interrumpió en cuatro ocasiones, lo que prueba que no hubo continuidad en la relación laboral; ii) no hubo un despido injustificado porque, al terminar la vigencia del último nombramiento, se configuró una causa de terminación de la relación laboral, en términos del artículo 46, fracción II, de la ley burocrática; iii) aunque la trabajadora tuvo una licencia médica por maternidad, ésta excedió la vigencia del nombramiento por tiempo fijo. Por lo tanto, no hubo ninguna causal legal que justificara la prórroga del vínculo laboral; iv) la causa de terminación de la relación laboral entre la Cámara de Diputados y la trabajadora no fue el embarazo de ésta, sino el vencimiento de su nombramiento por tiempo fijo; v) contrario a lo señalado por el TFCA, los nombramientos por tiempo determinado no generan derecho a la inamovilidad en el empleo. Este tipo de nombramiento sólo ocurre cuando el trabajador realiza funciones que no son de confianza, de nueva creación o en una vacante definitiva. Lo anterior, siempre que hayan laborado por más de seis meses, sin nota desfavorable en su expediente, de acuerdo con el artículo 6o. de la LFTSE.¹⁴⁵

El tribunal colegiado en materia del trabajo en la Ciudad de México concedió el amparo. Argumentó que i) la decisión de condenar a la parte patronal a la reinstalación de la trabajadora fue incorrecta porque, dado que finalizó el plazo del nombramiento, se ocurrió una causa de terminación de la relación de trabajo; ii) los nombramientos de la trabajadora fueron por tiempo fijo, por lo que no hubo continuidad en la relación laboral; iii) la licencia de maternidad estuvo justificada durante el lapso que restaba de su último nombramiento, pero no le generó el derecho de prórroga de la relación de trabajo; iv) el empleador no vulneró el convenio 183 porque la trabajadora no fue desvinculada debido a su embarazo, sino por la terminación del periodo de contratación.

Contra esta decisión, la trabajadora presentó un recurso de revisión. Alegó, principalmente, la inconstitucionalidad del artículo 46, fracción II, de la ley burocrática. Señaló que esa norma viola el derecho de estabilidad laboral, garantizado por los convenios internacionales,¹⁴⁶ porque el patrón no probó la necesidad en su

¹⁴⁴ "Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: [...] II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación; [...]".

¹⁴⁵ "Artículo 6o.- Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente".

¹⁴⁶ Entre ellos, el C-158, celebrado por el Estado Mexicano ante la Organización Internacional del Trabajo, así como el Protocolo de San Salvador, los cuales establecen que ninguna contratación laboral debe ser por tiempo fijo, salvo que las necesidades de la empresa lo ameriten.

contratación por tiempo fijo. Argumentó que el tribunal debió aplicar el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad y considerar que la licencia médica de maternidad es suficiente para garantizar la continuidad de su relación de trabajo.

La Suprema Corte admitió el recurso y procedió a su estudio y resolución. Señaló que el asunto le permitía fijar un criterio sobre los derechos de los trabajadores por tiempo determinado.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Viola el derecho de estabilidad en el empleo el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado porque no le exige al Estado, en su carácter de patrón, justificar la necesidad de celebrar contratos de trabajo por tiempo fijo?
2. ¿Viola el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores por tiempo determinado la potestad del Estado de terminar una relación de trabajo sin responsabilidad?
3. ¿Debe aplicarse el convenio 183 sobre protección a la maternidad al evaluarse si una persona trabajadora del Estado con licencia de maternidad y vinculada por contratos temporales sucesivos tiene derecho a la prórroga de su contrato?

Criterios de la Suprema Corte

1. El Estado no está obligado a justificar la temporalidad del nombramiento porque los trabajadores de nuevo ingreso no son inamovibles, sino hasta después de cumplir seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente. Si el trabajador no cumple los requisitos para ser considerado inamovible, el Estado podrá removerlo libremente sin responsabilidad. En consecuencia, el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola el derecho de estabilidad en el empleo.
2. La potestad del Estado de terminar la relación de trabajo sin responsabilidad no vulnera el derecho a la estabilidad en el empleo. El derecho a la inamovilidad de los trabajadores al servicio del Estado está condicionada al cumplimiento de ciertos requisitos, entre éstos, tener un nombramiento por tiempo definitivo. Si el legislador ordinario previó como causa de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los empleadores, el cumplimiento del término o de la obra determinada de la designación, el trabajador con estas características puede ser removido libremente sin responsabilidad para la entidad demandada.
3. El Convenio 183 sobre la protección de la maternidad de la mujer trabajadora no es aplicable a los casos en los que la trabajadora por tiempo determinado pide la prórroga del contrato debido a que tuvo una licencia médica de maternidad. Esto porque las cuestiones de legalidad de la temporalidad del contrato de trabajo no pueden ser analizadas en un recurso de revisión. En consecuencia, esos planteamientos no son eficaces.

Justificación de los criterios

"[P]ara que un trabajador al servicio del estado tenga derecho a la inamovilidad en su cargo, [...] es necesario acreditar:

1. Haber sido nombrado en una o más plazas de base.
2. Haber laborado en la o las plazas respectivas de base, ininterrumpidamente, durante más de seis meses.
3. Durante los primeros seis meses de las labores desarrolladas en la o las plazas de base, no debe existir nota desfavorable.
4. Al momento de cumplirse más de seis meses en el desarrollo de labores en una o más plazas de base, deberá encontrarse alguna de ellas vacante en definitiva, es decir, sin titular al que no se haya otorgado nombramiento definitivo.
5. Que la plaza respecto de la que se demanda la basificación tenga el carácter de permanente y definitiva y no sea creada de manera temporal" (pág. 24).

"Tratándose del señalamiento de una relación de trabajo para una obra determinada, ésta únicamente puede estipularse cuando lo exija su naturaleza, mientras que por tiempo determinado, solamente puede establecerse en los casos siguientes:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- En los demás casos previstos por la propia legislación laboral" (pág. 27).

"[L]a prerrogativa del Estado para dar por terminada la relación de trabajo únicamente opera cuando el trabajador hubiera laborado por un periodo menor a seis meses, pues en ese supuesto se entiende que el servidor público no tiene derecho a la inamovilidad en su cargo, por lo que puede ser removido libremente sin ninguna responsabilidad para la dependencia o entidad demandada" (pág. 29).

"[E]sta Segunda Sala llega a la conclusión de que la causa de cesación de efectos de un nombramiento de un servidor público, sin responsabilidad alguna para los titulares de las dependencias consistente en la conclusión del término o de la obra materia de la designación, únicamente se actualiza cuando el trabajador hubiera laborado por un periodo menor de seis meses ininterrumpidos, pues, se insiste, en estos casos el trabajador no goza de inamovilidad en su empleo" (pág. 30).

"[E]l derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del estado como un principio constitucional; no obstante, dicho derecho no puede entenderse como absoluto para todos los trabajadores, sino que debe atenderse a la legislación secundaria que regula los términos y condiciones en que se otorgue" (pág. 31).

"[S]i el legislador ordinario previó como causa de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, la conclusión del término o de la obra determinada de la designación, ello resulta acorde con la disposición constitucional mencionada, en tanto que el derecho de inamovilidad

de los trabajadores al servicio del estado está condicionado al cumplimiento de determinados requisitos, entre ellos, la prestación de servicios bajo un nombramiento por tiempo definitivo" (pág. 32).

"[C]ontrariamente a lo que alega la parte recurrente, el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no contraviene el derecho de estabilidad en el empleo al prever como causa para la terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la conclusión del término, pues como se expresó tales trabajadores no adquieren el derecho de inamovilidad al haber laborado por un periodo inferior al que exige la ley" (pág. 32).

"[S]e entiende que el titular demandado no estaba obligado a justificar la temporalidad del nombramiento de la trabajadora, pues en atención a la situación en que ésta se ubicaba respecto al periodo que permaneció en su puesto —tres meses y medio—, no cumplía con lo establecido en el artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para considerarla inamovible, por lo que aquél podía removerla libremente" (pág. 34).

"[S]on inoperantes los planteamientos de la recurrente en relación con que la parte demandada no acreditó la justificación de su contratación por tiempo fijo, o bien que la falta de continuidad de los nombramientos emitidos es consecuencia de eludir el cumplimiento de las obligaciones legales, así como la prórroga de la relación de trabajo como consecuencia de la licencia médica de maternidad y, por tanto la aplicabilidad del Convenio 183, sobre la protección de la maternidad de la mujer trabajadora" (pág. 36).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia de amparo y, en consecuencia, concedió la protección constitucional a la Cámara de Diputados. Sostuvo que el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no contraviene el derecho de estabilidad en el empleo.

5.2 Derecho a la inamovilidad en el empleo

5.2.1 Trabajadores con plaza temporal

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 133/2006-SS, 30 de agosto de 2006¹⁴⁷

Hechos del caso

En el primer asunto, un grupo de trabajadores vinculados con nombramientos por obra determinada o por tiempo fijo al Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) demandó al instituto ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA). Los trabajadores pidieron, entre otras cosas, i) el reconocimiento de la antigüedad y de su calidad como trabajadores de base; ii) la nulidad de sus nombramientos por tiempo fijo y iii) el pago de prestaciones accesorias.

El INEGI argumentó que i) la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) no incluye los derechos al reconocimiento de antigüedad y de la calidad de trabajadores de base; ii) los demandantes no

¹⁴⁷ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Juan Díaz Romero.

tienen derecho al reconocimiento como trabajadores de base porque fueron contratados mediante nombramientos por tiempo fijo u obra determinada de carácter eventual y iii) el pago de las prestaciones accesorias era improcedente porque había prescrito el plazo para reclamarlas.

El TFCA absolvió al INEGI del reconocimiento de los demandantes como trabajadores de base. Contra esta decisión, tanto los demandantes, como el INEGI presentaron un amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo a ambas partes. A los trabajadores, para que el TFCA resolviera de nuevo sobre la nulidad de los contratos de trabajo y el reconocimiento de su calidad de trabajadores de base. A la patronal, para que analizara de nuevo si había prescrito la acción para reclamar las prestaciones accesorias.

El TFCA dictó una nueva decisión. Declaró la nulidad de los nombramientos por tiempo fijo y ordenó el reconocimiento de la antigüedad y de la calidad de trabajadores de base de los demandantes.

Contra esta decisión, el INEGI inició un segundo amparo directo. El tribunal colegiado concedió la protección constitucional. En consecuencia, ordenó a la autoridad laboral que emitiera una nueva decisión en la que se pronunciara sobre el reconocimiento del carácter de base de los trabajadores y la nulidad de sus nombramientos.

El TFCA, nuevamente, absolvió al INEGI de declarar la nulidad de los nombramientos por tiempo fijo. Sin embargo, lo condenó al reconocimiento de la calidad de trabajadores de base, de la antigüedad y del pago de la prima por complemento de salario. El tribunal aclaró que los trabajadores al servicio de las dependencias de la administración pública sólo pueden ser de base o de confianza. Entonces, si un empleado no tiene el carácter de confianza, por exclusión, debe ser de base. Aclaró que reconocer el carácter de base de los trabajadores no significa que se les reconozca también la inamovilidad indefinida porque en este tipo de contratos la inamovilidad sólo tiene efectos durante la vigencia de los nombramientos. Esto de acuerdo con el artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.¹⁴⁸

Los trabajadores presentaron un amparo directo contra esta decisión. Solicitaron que se les reconociera la calidad de trabajadores de base mediante la expedición de nombramientos definitivos. Argumentaron que la autoridad laboral debió condenar al INEGI a hacer los nombramientos de base sin sujetarlos a la vigencia establecida por el propio instituto.

El tribunal colegiado negó el amparo. Argumentó que i) tal y como lo precisó el TFCA, los trabajadores al servicio del Estado sólo pueden ser de confianza o de base, esto es, una calidad excluye a la otra. En consecuencia, si un empleado no es de confianza, por exclusión, es de base. Enfatizó que el Estado está facultado para, cuando lo requiera, contratar a una persona como interina, provisional, por tiempo fijo y por obra determinada, esto es, como trabajador eventual. Esa contratación está justificada porque este trabajo responde a necesidades extraordinarias del Estado; ii) la decisión de reconocerles a los trabajadores el nombramiento de base sólo durante la vigencia de los contratos fue correcta. La inamovilidad de un trabajador

¹⁴⁸ "Artículo 6. Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente".

eventual sólo tiene efectos durante la vigencia de ese nombramiento; iii) la declaración de nulidad de los nombramientos anteriores de los trabajadores no procede. La estabilidad de un trabajador en su empleo depende de la permanencia de la relación laboral, que está sujeta a la forma de contratación. En este caso, los empleados fueron contratados por tiempo fijo. Ésta no fue una decisión unilateral del demandado porque, con la firma de sus nombramientos, los empleados estuvieron de acuerdo con los términos de la contratación.

En el segundo asunto, un grupo de trabajadores del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) demandó a su empleador ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA). Los demandantes pidieron, entre otras cosas, el reconocimiento de la antigüedad y de su calidad como trabajadores de base. Argumentaron que, durante el tiempo que trabajaron para el INEGI, fueron servidores de base, aunque el instituto los vinculó mediante contratos por obra y tiempo determinado. Además, alegaron que el INEGI tenía la carga de probar el carácter temporal de su trabajo.

El INEGI negó que los trabajadores tuvieran derecho al reconocimiento de antigüedad y de la calidad de trabajadores de base. Señaló que los demandantes fueron contratados a través de un nombramiento por tiempo fijo, debido al carácter eventual de sus funciones. El TFCA absolvió al INEGI.

Contra esta decisión, los trabajadores presentaron un amparo directo. El tribunal colegiado argumentó que i) el reconocimiento como trabajadores de base no era posible porque el INEGI probó que los demandantes fueron contratados de manera eventual, a través de un nombramiento por tiempo fijo; ii) el que los trabajadores hubieran laborado para el INEGI por más de seis meses sin nota desfavorable no significa que, en forma automática, adquieren la base en sus puestos de trabajo. Los nombramientos eventuales no pueden ser considerados de base o definitivos, aun cuando sobrepasen el término de seis meses de servicio y iii) su calidad de trabajadores eventuales vuelve imposible su reconocimiento como empleados de base.

La Suprema Corte conoció de la contradicción entre los criterios generados por ambos tribunales.

Problema jurídico planteado

¿Tienen los trabajadores al servicio del Estado vinculados mediante nombramientos temporales, por obra determinada o tiempo fijo, derecho a la inamovilidad en el cargo cuando han prestado servicio por más seis meses, sin nota desfavorable en su expediente?

Criterio de la Suprema Corte

Los trabajadores al servicio del Estado vinculados mediante nombramientos temporales, por obra determinada o tiempo fijo no tienen derecho a la inamovilidad en el empleo. Este derecho sólo lo tienen los trabajadores con nombramiento definitivo, con tareas que no son consideradas de confianza y que han laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente. Por lo tanto, los servidores públicos eventuales no tienen derecho a la inamovilidad en el puesto.

Justificación del criterio

"[L]os nombramientos de los trabajadores al servicio del Estado pueden ser:

a) **Definitivo:** El que se da por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la que no existe titular.

b) **Interino:** Si se da por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante definitiva o temporal (artículos 6o. y 63).

c) **Provisional:** El que se expide para cubrir una vacante temporal mayor a seis meses, respecto de una plaza o puesto en la que existe titular (artículo 64).

d) **Por tiempo fijo:** El que se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido (artículos 15, fracción III y 46, fracción II).

e) **Por obra determinada:** El que se otorga en una plaza temporal para realizar una labor o trabajo específico por un plazo indeterminado (artículos 15, fracción III y 46, fracción II)" (pág. 34). (Énfasis en el original).

"[E]sta Segunda Sala estima que [...] la inamovilidad prevista en el artículo 6o., antes referido sólo corresponde a los servidores públicos a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza de nueva creación o en una vacante definitiva, siempre y cuando hayan laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente" (pág. 37).

"[L]a circunstancia de que el legislador quiso conferir ese derecho a la inamovilidad sólo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, lo que deriva de lo previsto en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya reproducido, pues de otra manera no se entiende que en este precepto se contemple como causa de terminación del nombramiento sin responsabilidad del Estado la conclusión del término o la obra determinada; sería ilógico y fuera de la razón pensar que en aras de hacer extensivo este derecho de la inamovilidad a los eventuales, el Estado en su calidad de patrón equiparado estuviese imposibilitado para no dar por terminado un nombramiento sin responsabilidad de trabajadores eventuales, con el consiguiente problema presupuestal que esto puede generar, de ahí que en este aspecto no pueda hablarse de que tales servidores públicos —eventuales— deban gozar de la prerrogativa prevista por el artículo 6o., de la Ley que se creó para dar permanencia en el puesto de aquellos trabajadores que ocupen vacantes definitivas" (pág. 38).

"Las anteriores consideraciones no riñen con la posibilidad de que un servidor público sea nombrado en un puesto considerado de base atendiendo a las funciones de éste; de ese hecho no se sigue que los trabajadores temporales tengan derecho a ser considerados inamovibles, pues esta prerrogativa sólo corresponde a los trabajadores de base que han sido nombrados con ese carácter en plazas definitivas o de nueva creación una vez transcurridos los seis meses que prevé el artículo 12 de la Ley sin que tengan nota desfavorable en su expediente" (pág. 39).

"Las anteriores consideraciones, conducen a establecer con fundamento en los artículos 192, 195 y demás relativos de la Ley de Amparo, debe prevalecer como jurisprudencia el siguiente criterio sustentado por esta Segunda Sala:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INAMOVILIDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 6o. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO CORRESPONDE A QUIENES SE LES EXPIDE UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL, AUNQUE LAS FUNCIONES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑEN SEAN CONSIDERADAS DE BASE" (pág. 41).

Decisión

La Suprema Corte resolvió que hubo contradicción de criterios. Estableció que el criterio que debe prevalecer es que sólo los trabajadores que tienen nombramiento con plaza definitiva y no realizan tareas de confianza son titulares del derecho a la inamovilidad en el puesto de trabajo. Por lo tanto, los servidores públicos eventuales no tienen derecho a la inamovilidad en el puesto porque sus únicos titulares son quienes ocupan vacantes definitivas.

*5.2.2 Trabajadores eventuales
de la procuraduría de Jalisco*

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 162/2006-SS, 22 de noviembre de 2006¹⁴⁹

Hechos del caso

En el primer asunto, la Procuraduría General de Justicia del estado de Jalisco presentó un amparo contra la decisión de un tribunal de arbitraje que la condenó al reconocimiento del derecho a la inmovilidad en el empleo de una trabajadora temporal. Alegó que el tribunal de arbitraje interpretó de manera incorrecta el artículo 7o. de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios,¹⁵⁰ porque la norma regula el derecho a la inamovilidad de los trabajadores de base y establece que los de nuevo ingreso sólo adquieren ese derecho después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Un tribunal colegiado en materia del trabajo del estado de Jalisco concedió el amparo. Estimó que si bien ese artículo regula la inamovilidad de los trabajadores de base la norma no prevé ese beneficio para los trabajadores interinos o temporales. Señaló que la decisión del tribunal de arbitraje de condenar a la procuraduría al reconocimiento del derecho a la inmovilidad en el empleo de una trabajadora que no es de base es incorrecta.

En el segundo asunto, la Procuraduría General de Justicia del estado de Jalisco presentó un amparo contra la decisión del tribunal de arbitraje que lo condenó al reconocimiento del derecho a la inmovilidad en el empleo de una trabajadora temporal. Otro tribunal colegiado en materia del trabajo del estado de Jalisco negó el amparo. Consideró que la decisión del tribunal de arbitraje fue correcta porque la trabajadora sí tiene derecho a la inamovilidad en el empleo, previsto en la ley burocrática del estado. Señaló que los servidores públicos, sin importar si son de base, adquieren este derecho al cumplir los requisitos establecidos en la norma. Esto es, tener al menos seis meses ininterrumpidos de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

¹⁴⁹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

¹⁵⁰ "Artículo 7. Los servidores públicos de base serán inamovibles; los de nuevo ingreso, no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicios, sin nota desfavorable en su expediente".

La Suprema Corte conoció de la contradicción de criterios. Estimó que ambos tribunales buscaron establecer si los servidores públicos con nombramiento provisional o temporal adscritos a la Procuraduría General de Justicia del estado de Jalisco adquieren el derecho a la inamovilidad en el puesto cuando cumplen los requisitos establecidos en la norma.

Problema jurídico planteado

¿Adquieren el derecho a la inamovilidad al empleo los servidores públicos adscritos a la Procuraduría General de Justicia del estado de Jalisco y vinculados con nombramientos provisionales o temporales que tienen más de seis meses de servicio ininterrumpidos sin nota desfavorable en su expediente?

Criterio de la Suprema Corte

Los servidores públicos del estado de Jalisco que tienen un nombramiento provisional o temporal no adquieren el derecho a la inamovilidad al empleo. Los trabajadores con nombramiento definitivo son los únicos titulares de ese derecho, cuyo objeto es garantizar que sólo sean despedidos por una causa justificada. La relación de trabajo entre el estado y los trabajadores eventuales concluye cuando termina la obra o vence el plazo para el que fueron contratados. Por lo tanto, los trabajadores al servicio del estado de Jalisco que laboren con una plaza temporal no tienen derecho a la inamovilidad en su empleo porque sus únicos titulares son los empleados que ocupan vacantes definitivas.

Justificación del criterio

"[E]s servidor público, aquella persona que preste un trabajo subordinado físico o intelectual, con las condiciones mínimas de ley a una Entidad Pública por virtud de un nombramiento correspondiente a una plaza legalmente autorizada; que, para los efectos de la ley en comento, los servidores públicos pueden ser de base, de confianza, supernumerario o becario, atendiendo a la naturaleza de las funciones que realicen" (pág. 69).

"[E]l beneficio de la inamovilidad en el empleo compete exclusivamente para los trabajadores de base, y que los trabajadores de confianza no gozan de ese derecho aún y cuando hayan laborado por más de seis meses ininterrumpidos y sin nota desfavorable en su expediente; que la inamovilidad en el empleo de que habla el artículo 7o., sólo está dirigida a los servidores públicos que desempeñen labores no consideradas de confianza, pues lo que consigna dicho numeral, es que la inamovilidad de los trabajadores debe entenderse en función de aquellos considerados de base, y tratándose de los de nuevo ingreso no lo serán sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente; es decir, el derecho a la inamovilidad, refiere únicamente respecto de los trabajadores de base, y cuando éstos sean de nuevo ingreso pero con esa calidad serán inamovibles después de cumplir seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, sin que deba entenderse el contenido del artículo 7o. en el sentido, de que por el hecho de haber laborado el trabajador en el puesto en forma ininterrumpida por más de seis meses, tenga derecho a ser considerado de base, pues este precepto legal es claro y no prevé ningún beneficio de esa naturaleza para los empleados temporales, como es el caso de los actores quejosos, trabajadores al servicio del Estado de Jalisco, adscritos a la Procuraduría General de Justicia del Estado que prestan

sus servicios por virtud de un nombramiento de carácter temporal; y que por tal razón, no están en posibilidad de exigir de su empleadora el otorgamiento de un nombramiento definitivo" (pág. 70).

"[E]l legislador quiso conferir el derecho a la inamovilidad sólo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que éstos no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, lo que deriva del contenido del artículo 22, fracción III de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, que contempla como causa de terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para el Estado, la conclusión de la obra o vencimiento del término para el que fue nombrado el trabajador, ya que no es dable pensar que en aras de hacer extensivo el derecho a la inamovilidad a los trabajadores provisionales, el Estado en su calidad de patrón equiparado estuviese imposibilitado para dar por terminado un nombramiento sin responsabilidad de trabajadores eventuales, con el consiguiente problema presupuestario que ello pueda generar. De ahí que, en este aspecto, no pueda hablarse de que tales servidores públicos eventuales deban gozar de la prerrogativa prevista en el artículo 7o. de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios que se creó para dar permanencia en el puesto a aquellos trabajadores que ocupan vacantes definitivas" (pág. 72).

"[E]sta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que el criterio que habrá de regir con carácter de jurisprudencia, en términos de los artículos 192 y 197-A de la Ley de Amparo es el siguiente:

SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO DE JALISCO, ADSCRITOS A LA PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO, QUE PRESTAN SUS SERVICIOS CON UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL. NO GOZAN DE LA PRERROGATIVA DE PERMANENCIA EN EL EMPLEO QUE SEÑALA EL ARTÍCULO 7o. DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS" (pág. 74). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte resolvió que hubo contradicción entre los criterios de ambos tribunales colegiados. En consecuencia, decidió que el criterio que debía prevalecer es el que los trabajadores al servicio del estado de Jalisco que laboren con una plaza temporal no tienen el derecho a la inamovilidad del empleo.

*5.2.3 Trabajadores del gobierno
del estado de Sonora*

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 557/2012, 18 de abril de 2012¹⁵¹

Hechos del caso

Un gestor de desarrollo social en Sonora demandó en la vía laboral al gobierno del estado y a la Secretaría de Desarrollo Social. Señaló que mientras se encontraba en las instalaciones de trabajo le informaron, sin

¹⁵¹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

darle ninguna explicación, que terminaba su relación laboral. Entre otras prestaciones, reclamó el pago de i) la indemnización constitucional por despido injustificado; ii) salarios caídos;¹⁵² iii) aguinaldo, vacaciones y prima vacacional y iv) los salarios devengados y no pagados.¹⁵³

El gobierno del estado de Sonora y la Secretaría de Desarrollo Social señalaron que el trabajador no tenía derecho a las prestaciones reclamadas porque trabajó menos de los seis meses requeridos para ser considerado inamovible, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora (LSCES).¹⁵⁴ Por lo tanto, fue removido sin responsabilidad para el patrón.

El tribunal administrativo del estado de Sonora absolvió a los demandados. Argumentó que el trabajador no acumuló seis meses de antigüedad, necesarios para ser considerado inamovible, de acuerdo con el artículo 6o. de la LSCES. También condenó a la parte patronal al pago de salarios retenidos, de la parte proporcional de aguinaldo y de la prima vacacional.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo directo. Alegó, principalmente, la inconstitucionalidad del artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil, que prevé que los trabajadores de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente y la facultad de los titulares de la entidad de removerlos libremente sin justa causa ni responsabilidad. Señaló que la Constitución no establece que i) el trabajador deba cumplir con un plazo mínimo de antigüedad para alcanzar la inamovilidad; ii) los patrones, de manera inconstitucional, pueden remover a los trabajadores sin explicar la causa y sin que haya responsabilidad; iii) los empleados interinos, eventuales, temporales, por obra o por tiempo determinado no logran la calidad de trabajadores de base, aun cuando la prestación del servicio se prolongue más de seis meses y por varias ocasiones. Recalcó que la norma es inconstitucional porque exige mayores requisitos para lograr estabilidad en un empleo que los dispuestos en el artículo 123, Apartado B, de la Constitución.

Un tribunal colegiado en materia civil y del trabajo del estado de Sinaloa negó el amparo. Argumentó que i) la reserva la inamovilidad en el cargo para los trabajadores que tengan seis meses de servicios, siempre que no haya nota desfavorable en su expediente, busca que el Estado se cerciore de que el empleado tiene las capacidades necesarias para el ejercicio de una función pública. Entre éstas: confiabilidad, laboriosidad, disponibilidad, honestidad y eficiencia; ii) la medida es razonable porque basta con que el empleado cumpla los requisitos señalados para que acceda al beneficio de inamovilidad y iii) esa medida beneficia el interés general porque asegura que sólo los trabajadores que cumplan con los requisitos puedan acceder a la función pública.

¹⁵² Es una indemnización solicitada por los trabajadores despedidos de forma injustificada, consiste en el pago de los salarios que debía recibir de haber continuado su relación laboral.

¹⁵³ Se refiere al pago por trabajo que sí realizó y no se le pagó todavía.

¹⁵⁴ "Artículo 6o. Son trabajadores de base los no incluidos en el precepto anterior y que, por ello, no podrán ser removidos de sus cargos sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no serán considerados inamovibles sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente; los titulares de la entidad en que presten sus servicios podrán removerlos libremente sin expresión de causa y sin responsabilidad.

No adquirirán la calidad de trabajadores de base, los interinos, eventuales, temporales y los que sean contratados para obra o por tiempo determinado, aun cuando la prestación del servicio se prolongue más de seis meses y por varias ocasiones" (énfasis añadido).

El tribunal colegiado negó el amparo. Reconoció que, si bien el artículo 6 de la LSCES limita el derecho a la estabilidad en el empleo a los trabajadores de nuevo ingreso, la medida persigue un fin constitucionalmente legítimo, es adecuada y necesaria para alcanzar ese fin. Además de que la afectación de los intereses de los trabajadores es proporcional en relación con el beneficio al interés público.

Contra la sentencia, el demandante interpuso un recurso de revisión. Alegó, principalmente, que, si bien la norma constitucional dispone que los trabajadores de base no pueden ser removidos de sus cargos sin justa causa, la Ley del Servicio Civil faculta a las entidades a remover a los trabajadores sin expresar alguna causa ni responsabilidad. Además, reiteró su argumento de inconstitucionalidad del que el artículo 6o. de la LSCES. Es decir, señaló que establece más requisitos que la Constitución para adquirir el derecho a la estabilidad en el empleo. Además, permite la terminación de la relación laboral sin expresión de causa, ni responsabilidad.

El tribunal colegiado envió el asunto a la Suprema Corte porque subsistía un problema de constitucionalidad.

Problema jurídico planteado

¿Viola el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora el derecho a la estabilidad en el empleo porque establece mayores requisitos que los previstos en el artículo 123, Apartado B, fracción IX, constitucional, esto es, que sólo los trabajadores de base tienen derecho a la inamovilidad en el empleo y no los de nuevo ingreso que no hayan cumplido seis meses de antigüedad en el servicio?

Criterio de la Suprema Corte

La Suprema Corte no estudió los argumentos presentados por el trabajador. Señaló que, aunque el tribunal mencionó el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil, esto no constituye un acto de aplicación de la norma. La norma dispone que los trabajadores de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente. Cuando un trabajador no acredita que tiene un nombramiento definitivo se infiere que está contratado por obra o tiempo determinado. Por lo tanto, el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil no le aplica porque su objeto es la permanencia en el puesto de trabajadores definitivos.

Justificación del criterio

"[L]os trabajadores al servicio del Estado de Sonora pueden ser:

- a) Definitivo: El que se da por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la que no existe titular.
- b) Interino: Si se da por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante definitiva o temporal (artículo 58).
- c) Por obra o tiempo determinado" (pág. 58).

"[L]os nombramientos de los servidores públicos que desempeñan labores que no se consideran de confianza puede variar atendiendo al motivo que origina el movimiento, corresponde decidir si la inamovilidad prevista en el artículo 6o., que es materia de examen sólo corresponde a quienes se les extiende un nombramiento indefinido, o si también son inamovibles los que tienen un nombramiento provisional" (pág. 59).

"[E]sta Segunda Sala estima que la multicitada prerrogativa de la inamovilidad prevista en el artículo 6o. antes referido, sólo corresponde a los servidores públicos a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza de nueva creación o en una vacante **definitiva**, siempre y cuando hayan laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente" (pág. 59). (Énfasis en el original).

"[E]l legislador quiso conferir ese derecho a la inamovilidad sólo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, lo que deriva de lo previsto en el artículo 42 de la Ley de Servicio Civil para el Estado de Sonora, ya reproducido, pues de otra manera no se entiende que en este precepto se contemple como causa de terminación del nombramiento la conclusión del término o la obra determinada; sería ilógico y fuera de la razón pensar que en aras de hacer extensivo este derecho de la inamovilidad a los eventuales, el Estado en su calidad de patrón equiparado estuviese imposibilitado para no dar por terminado un nombramiento sin responsabilidad de trabajadores eventuales, con el consiguiente problema presupuestal que esto puede generar, de ahí que en este aspecto no pueda hablarse de que tales servidores públicos —eventuales— deban gozar de la prerrogativa prevista por el artículo 6o. de la ley que se creó para dar permanencia en el puesto de aquellos trabajadores que ocupen vacantes definitivas" (pág. 60).

"[S]i bien el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, al dictar el laudo reclamado citó el referido artículo 6o., ello no puede constituir acto de aplicación porque la norma señala que los trabajadores de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente y, el quejoso solamente acreditó el vínculo laboral por el periodo de un mes, es decir, no era una plaza definitiva sino por obra o tiempo determinado" (pág.63).

"En ese orden de ideas, resulta claro que el concepto de violación planteado por el quejoso es inoperante porque la norma impugnada no se le aplicó, esto es, el supuesto contenido en ella no se actualizó en perjuicio del quejoso porque no era un trabajador con nombramiento definitivo, sino por obra o tiempo determinado; motivo por el cual, esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estima procedente modificar la sentencia recurrida" (pág.63).

Decisión

La Suprema Corte no estudió los argumentos planteados por el trabajador, en consecuencia, modificó la sentencia de amparo. Estimó que al trabajador no le aplicaron la norma impugnada porque, aunque el tribunal administrativo mencionó el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil, no usó el supuesto normativo en contra del demandante.

5.3 Obligación del Estado como empleador equiparado de justificar la temporalidad de los nombramientos de servidores públicos

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 232/2020, 10 de marzo de 2021¹⁵⁵

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador fue contratado por tiempo determinado por el gobierno de Colima. Al finalizar el plazo del contrato, el estado terminó la relación laboral. Contra esa decisión, el trabajador inició un juicio laboral en el que pidió i) la reinstalación en su puesto de trabajo; ii) el reconocimiento de su calidad como trabajador de base y iii) el pago de diversas prestaciones laborales derivadas del despido injustificado. El tribunal de arbitraje condenó al demandado al pago del aguinaldo, pero lo absolvió del reconocimiento del nombramiento como trabajador de base, así como de la reinstalación.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo directo. Un tribunal colegiado del estado de Colima negó la protección constitucional. Argumentó que i) era suficiente que en el contrato se estableciera que se trata de una relación por tiempo determinado para probar el término del vínculo; ii) con independencia de las funciones durante la relación laboral, los trabajadores temporales no tienen derecho de estabilidad en el empleo y iii) la contratación del trabajador no podía ser de base porque los nombramientos temporales están sujetos a disponibilidad presupuestal.

En el segundo asunto, un pleno de circuito¹⁵⁶ en la Ciudad de México resolvió una contradicción de criterios entre dos tribunales colegiados en materia del trabajo. Debía definir si el gobierno del estado, en su rol de patrón, está obligado a justificar la temporalidad de las contrataciones. El pleno de circuito resolvió que el gobierno del estado sí debe justificar la temporalidad de sus nombramientos. Esto porque permitir que el Estado, cuando actúe como empleador, no justifique los despidos, ni responda por la terminación de los vínculos de trabajo viola los derechos laborales de los servidores públicos.

En suma, en el primer asunto, un tribunal consideró que era suficiente que el contrato señale que se trata de una relación por tiempo determinado para probar el término del vínculo. Mientras que en el segundo asunto el pleno de circuito estimó que para probar el carácter temporal de la relación laboral de un servidor público no basta que el nombramiento se celebre por tiempo determinado, sino que es necesario que el gobierno del estado, como empleador, justifique la temporalidad del nombramiento.

La Suprema Corte conoció la contradicción entre el criterio del tribunal colegiado y el pleno de circuito. Estimó que ambos órganos se pronunciaron sobre el mismo tema —la temporalidad en la contratación de servidores públicos— y establecieron criterios discrepantes.

¹⁵⁵ Unanimidad de cinco votos. Ponente Ministro José Fernando Franco González Salas.

¹⁵⁶ Hoy plenos regionales. Son los órganos facultados para resolver las contradicciones de criterios que se generan en los distintos tribunales que conforman sus territorios; logran que persista un solo criterio obligatorio en varios circuitos de una misma región.

Problema jurídico planteado

¿Viola el gobierno del estado, como empleador, el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores a su servicio, tutelado por el artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional, cuando emite nombramientos temporales de empleados burocráticos y no justifica esa temporalidad?

Criterio de la Suprema Corte

El gobierno del estado, en su carácter de empleador, está obligado a justificar los nombramientos temporales. La posibilidad de emitir nombramientos temporales sin justificación implica la violación de los derechos laborales de los trabajadores burocráticos. La justificación de la temporalidad implica que haya certeza sobre la terminación de la relación de trabajo. Por lo tanto, los nombramientos temporales sin justificación de temporalidad violan el derecho a la estabilidad en el empleo de los empleados del gobierno del estado, previsto en el artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional.

Justificación del criterio

"[E]sta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación advierte que en el caso sí se configura la contradicción de tesis denunciada, debido a que las consideraciones de los órganos contendientes contienen elementos a partir de los cuales arribaron de manera implícita a conclusiones distintas entre sí respecto al problema jurídico sometido a su estudio" (pág. 10).

"[E]l derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del estado es un principio constitucional; no obstante, dicho derecho no puede entenderse como absoluto para todos los trabajadores, pues debe atenderse a la legislación secundaria que regula los términos y condiciones en que se otorgue" (pág. 14).

"[L]a calidad de trabajador de base no se adquiere automáticamente, esto es, por el simple hecho de prestar un servicio y no estar considerado como trabajador de confianza, pues para ello es necesario cumplir los requisitos establecidos en la ley como lo son que el trabajador ocupe una plaza de nueva creación, o bien una vacante" (pág. 15).

"[C]on independencia de la denominación del nombramiento o los diversos nombramientos que se hayan otorgado al trabajador en diversas plazas, lo cierto es que al haber laborado durante más de seis meses desarrollando actividades propias de un trabajador de base sin nota desfavorable, o de manera eficiente, éste adquiere el derecho a la inamovilidad en su puesto" (pág. 15).

"[L]a duración de las relaciones será por regla general por tiempo indeterminado y, salvo estipulación expresa, para obra o por tiempo determinado. Tratándose del señalamiento de una relación de trabajo para una obra determinada, ésta únicamente podrá estipularse cuando lo exija su naturaleza, mientras que, por tiempo determinado, solamente puede establecerse en los casos siguientes:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- En los demás casos previstos por la propia legislación laboral.

Sin embargo, si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia" (pág. 18).

"[C]on la finalidad de privilegiar la celebración de los nombramientos por tiempo indefinido como regla general, el Estado está obligado a acreditar que la contratación temporal está justificada en alguno de los supuestos señalados, ya que de no ser así se entenderá que el nombramiento fue definitivo" (pág. 19).

"Estado podrá otorgar nombramientos por tiempo fijo u obra determinada, para lo cual estará obligado a justificar la necesidad de su celebración, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tenga por objeto cubrir a otro trabajador, o el cumplimiento de una obra determinada. Solo así se actualizará la prerrogativa del Estado de dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para la entidad o dependencia demandada, al concluir el término del nombramiento o finalizada la obra de la designación, cuando el trabajador hubiera laborado por un periodo determinado, justificado bajo la naturaleza temporal de sus funciones, en tanto que éste no goza de inamovilidad en su empleo" (págs. 20-21).

"[L]a discrecionalidad que tiene el Estado, en su carácter de empleador, a efecto de conceder los nombramientos que sean necesarios para el funcionamiento del servicio público, no impide que deba dar cumplimiento a los requisitos que la ley exige para su otorgamiento, tal como lo es justificar su temporalidad cuando se trate de nombramientos por tiempo determinado. Considerar lo contrario, esto es, la posibilidad de otorgar nombramientos temporales de manera injustificada, implicaría una violación a los derechos laborales de los trabajadores burocráticos, al poder generar la simulación de relaciones de trabajo por tiempo determinado bajo la celebración de contratos temporales, lo que implicaría una violación al derecho de estabilidad en el empleo contenido en el artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional" (pág. 22).

"Con base en lo expuesto, debe prevalecer el criterio adoptado por esta Segunda Sala en la presente resolución y con ello la jurisprudencia siguiente: **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO. (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA)**" (pág. 23). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción entre los criterios de los tribunales. Estimó que el Estado, en su carácter de empleador, está obligado a justificar los nombramientos temporales. Por lo tanto, los nombramientos temporales no justificados violan el derecho a la estabilidad en el empleo de los empleados del Estado, previsto en el artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional.

5.4 Remoción de empleados con vínculo de parentesco o afinidad con funcionario de un ayuntamiento

SCJN, Pleno, Acción de Inconstitucionalidad 17/2005, 12 de noviembre de 2007¹⁵⁷

Hechos del caso

El procurador general de la República promovió una acción de inconstitucionalidad contra el artículo 61, fracción IV, segundo párrafo del Código Municipal para el Estado de Chihuahua,¹⁵⁸ publicado el 8 de junio de 2005. Señaló como autoridades al Congreso de la entidad y al gobernador del estado de Chihuahua. El artículo 61 establecía que los funcionarios municipales que no hubieran cumplido un año de antigüedad en su puesto o función no podrían seguir siendo empleados del ayuntamiento y, en consecuencia, serían removidos de su cargo si su cónyuge o un pariente consanguíneo o afín asumen las funciones de presidente municipal, presidente seccional, regidor o síndico.

El procurador argumentó, entre otras cosas, que i) la reforma al artículo 61 del código municipal violó los derechos laborales de los funcionarios municipales de la entidad que cumplían los requisitos legales para ocupar su puesto; ii) el artículo 61 vulnera la libertad constitucional de trabajo; iii) la actividad de estos funcionarios no es ilícita ni afecta derechos; iv) es inconstitucional quitarles el trabajo a los empleados del municipio sin haber sido oídos ni vencidos en un juicio y v) viola el principio de supremacía constitucional porque la norma impugnada pretende ser superior a la Carta fundamental.

El Congreso del estado de Chihuahua señaló entre otras cosas, que i) la Constitución faculta a las legislaturas locales a restringir la libertad de trabajo, siempre que sea en forma general, abstracta e impersonal. Esto si considera que una actividad es ilícita, afecta derechos de terceros o de la sociedad en general; ii) el artículo anterior a la reforma ya establecía la prohibición de ser funcionario cuando hubiera algún parentesco con el presidente municipal, seccional o regidor. El Congreso sólo añadió la figura del síndico al listado de funcionarios de elección popular; iii) antes de la reforma, la norma permitía desconocer la ley porque persuadía a las autoridades entrantes a vincular a sus familiares a la nómina municipal; iv) antes de la elección de una persona como presidente municipal, seccional, regidor o síndico, sus familiares, desde la administración saliente, entraban a la nómina y así no violaban la ley. Ese nepotismo afectaba las posibilidades de acceso a un puesto o función pública a quienes efectivamente tenían el perfil requerido; v) la reforma impugnada respondió a los intereses de la sociedad en general, entre éstos, el combate al nepo-

¹⁵⁷ Ponente: Ministro Juan N. Silva Meza. Votación disponible en: <https://www2.scjn.gob.mx/consultatematica/paginaspub/DetallePub.aspx?AsuntoID=75600>.

¹⁵⁸ "Artículo 61.- Para ser funcionario municipal se requiere:

I.- Tener, por lo menos, veintiún años;

II.- Ser mexicano y del estado seglar;

III. - Tener buena conducta y la capacidad suficiente para el desempeño del cargo; y

IV. No ser cónyuge, pariente consanguíneo o afín, en línea recta, sin limitación de grado o colateral por consanguinidad, dentro del cuarto grado o por afinidad dentro del segundo, del Presidente Municipal, del Presidente Seccional, de los Regidores o del Síndico. Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior a quien tenga una antigüedad mínima de un año en su puesto o función, al momento de la toma de posesión de los integrantes del ayuntamiento o de las Juntas Municipales, según sea el caso.

V. En los municipios cuyas cabeceras municipales tengan más de setenta y cinco mil habitantes, los Directores serán preferentemente profesionistas de los ramos de las dependencias y, en el caso del Secretario del Ayuntamiento, de preferencia contará con título de Licenciado en Derecho".

tismo; vi) la contratación de familiares en la administración municipal afecta los derechos de terceros porque la vinculación no es imparcial; vii) la disposición impugnada no aplica a quienes, antes de su entrada en vigor, trabajaran en algún ayuntamiento porque el artículo 14 de la Constitución establece la irretroactividad de las leyes; viii) no viola la garantía de audiencia porque los medios de defensa siguen disponibles para quien los quiera ejercer.

El gobernador del estado de Chihuahua argumentó que i) la restricción establecida en el artículo 61 busca preservar el interés general; ii) en algunos casos, los funcionarios públicos son nombrados porque tienen relaciones de parentesco y no por sus conocimientos o aptitudes para ejercer el cargo; iii) la norma impugnada no afecta la libertad de trabajo y se justifica en la necesidad de evitar el nepotismo para tutelar los derechos colectivos; iv) el artículo atacado se refiere a los requisitos para ser funcionario municipal, esto es, trabajadores de confianza que no tienen derecho a la estabilidad en el empleo; v) busca evitar que el ejercicio de la función pública se vea afectado por relaciones y compromisos derivados de un nexo como parentesco y vi) es necesario incluir la figura del síndico porque en la normatividad derogada faltó la restricción de sus parientes.

Problema jurídico planteado

¿Es inconstitucional la norma que prohíbe la permanencia en el empleo de los funcionarios que tengan menos de un año en el puesto o función si tienen un vínculo de parentesco o afinidad con alguno de los integrantes de un ayuntamiento entrante, como lo dispone el segundo párrafo de la fracción IV del artículo 61 del Código Municipal del Estado de Chihuahua?

Criterio de la Suprema Corte

Aunque debe evitarse el nepotismo, esto no justifica privar del empleo a quien, cuando lo ocupó, no tenía ninguna relación familiar o personal con quien estaba en el ayuntamiento. Es decir, no puede castigarse a un sujeto con la pérdida de su empleo porque en una elección popular posterior se eligió a alguien con quien tiene una relación filial o conyugal. El legislador debe buscar mecanismos que eviten el daño al debido desempeño de la función pública municipal, pero sin vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores. En consecuencia, el segundo párrafo de la fracción IV del artículo 61 del Código Municipal del Estado de Chihuahua es inconstitucional.

Justificación del criterio

"En estas condiciones, la garantía que consagra el artículo 5o., primer párrafo, constitucional, **no es absoluta**, en tanto que pondera a su vez la licitud de la actividad de que se trate, así como los derechos de terceros y de la sociedad en general, consignando de esta manera limitaciones a dicha garantía basados en principios fundamentales a los que debe atenderse para su exigibilidad y tutela.

Por otra parte, del artículo 5o. de la Constitución se desprende que el Poder Legislativo, en su función de emitir leyes, puede restringir la libertad de trabajo de una manera general, impersonal y abstracta, determinando que una actividad es ilícita, o bien estableciendo determinados requisitos para su ejercicio, con la finalidad precisamente de que no se lesionen derechos de terceros o de la sociedad en general" (págs. 36-37).

"Tratándose de la función pública, esto es, de quienes prestan sus servicios dentro de los poderes locales o en un municipio, el legislador está facultado para establecer los requisitos que deben reunir los sujetos que pretendan ocupar un cargo de ese tipo; lo cual, en principio, de ninguna manera atenta contra la libertad de trabajo, puesto que conforme al texto fundamental el órgano legislativo tiene la facultad para establecer ciertos requisitos o condiciones tratándose de una determinada función o actividad, y quienes pretendan realizarla deberán cumplir con la normatividad correspondiente, máxime que en el caso se trata de una función o cargo públicos.

En efecto, el legislador tiene la atribución de establecer todo un sistema para garantizar que quienes ocupen un cargo en el servicio público tenga el perfil idóneo para ello, así como para que se garanticen los atributos de capacidad, eficiencia y honorabilidad en el desempeño de la función pública, dada la trascendencia de tal función" (pág. 44).

"[E]l establecimiento del requisito en cuestión tiende a evitar que dentro de la administración pública se incurra en nepotismo, que consiste en "la tendencia a preferir a parientes o amigos a la hora de adjudicar cargos o empleos públicos, sobre todo aquéllos cuyas condiciones laborales y económicas son ventajosas" (Diccionario Espasa Ilustrado, Editorial Espasa)" (pág. 46).

"[U]no de los principios que deben respetar las legislaturas estatales en las leyes que expidan para regular las relaciones laborales entre los poderes estatales o los municipios con sus trabajadores, es el consistente en que los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley" (pág. 48).

"No es óbice a lo anterior, lo que manifestaron el Congreso y el Gobernador del Estado de Chihuahua, al rendir su informe, en cuanto a que en esa entidad federativa se han dado ciertas prácticas de nepotismo, que, con la reforma impugnada, se buscó evitar o solucionar; sin embargo, aun cuando indudablemente debe evitarse tal situación, ello no puede hacerse bajo mecanismos que redunden en una violación de la garantía de libertad de trabajo y los principios que deben regir en las relaciones laborales de los poderes estatales o municipios con sus trabajadores" (págs. 49-50).

"Empero, sí es inconstitucional que se establezca que si "sobreviene" un nexo de parentesco o afinidad entre los munícipes y alguno de sus empleados y éste tiene menos de un año en el puesto, deba necesariamente perder su trabajo, ya que tal disposición así concebida, carece de razonabilidad al no existir una correlación entre el fin perseguido y la obligación instituida, porque si bien es verdad, como antes se manifestó, que lo que buscó el legislador local con el establecimiento de la norma en cuestión, fue el de evitar que dentro de la administración pública municipal se dieran actos de nepotismo, inclusive para aquéllos que aspiren a ocupar un cargo de elección popular en el Municipio, al tener como efecto la consecuencia o afinidad con un integrante del nuevo Ayuntamiento o de las Juntas Municipales, y un año en el cargo, no podrán seguir desempeñándolo" (pág. 50-51).

"[T]ampoco existe razonabilidad para afectar a quienes ya gozan de un cargo público, por virtud que, con independencia de la naturaleza de su contratación, es innegable que con esa medida se restringe un derecho fundamental consagrado en la Norma Suprema, como es la garantía de trabajo de que todo gobernado debe goza" (pág. 52).

"Por consiguiente, al ser fundados los conceptos de invalidez planteados respecto de la violación a los artículos 5o., 115, fracción VIII, en relación con el 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Federal, también resulta fundada la violación al principio de supremacía constitucional previsto en el artículo 133 de la propia Constitución, siendo innecesario ocuparse de los restantes argumentos, al no tener ningún fin práctico, pues en nada variaría el sentido del fallo" (págs. 52-53).

Decisión

La Suprema Corte declaró la inconstitucionalidad del párrafo segundo de la fracción IV del artículo 61 del Código Municipal para el Estado de Chihuahua. Consideró que es inconstitucional prohibir la permanencia en el empleo de los funcionarios con menos de un año en el puesto o función si tienen un vínculo de parentesco o afinidad con alguno de los integrantes de un ayuntamiento entrante.

5.5 Requisitos para obtener la basificación

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 4048/2017, 24 de enero de 2018¹⁵⁹

Hechos del caso

Un grupo de trabajadoras de la Secretaría de Seguridad Pública del estado de Morelos (Secretaría) fue despedido sin justa causa. En consecuencia, las trabajadoras demandaron al Poder Ejecutivo del estado y a la Secretaría la reinstalación en su cargo y el reconocimiento de su calidad de trabajadoras de base, así como de su antigüedad.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) absolvió a la Secretaría. Señaló que las trabajadoras no cumplían los requisitos para adquirir el derecho a la inamovilidad en el empleo porque sus únicos titulares son los trabajadores que no tienen funciones de confianza y quienes tienen plazas definitivas o de nueva creación, una vez transcurridos los seis meses. Esos trabajadores tienen que presentar la solicitud de basificación al sindicato que corresponda, en términos del artículo 7¹⁶⁰ de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos (Ley Civil).

Contra esta decisión, las trabajadoras presentaron un amparo directo. Atacaron, principalmente, la constitucionalidad del artículo 7o. de la Ley Civil. Estimaron que el requisito de que la solicitud de basificación se haga a través de un sindicato impone la obligación al trabajador de estar sindicalizado para adquirir el derecho a la estabilidad en el trabajo. Esto, aunque agremiarse a un sindicato es un derecho y no una obligación.

El tribunal colegiado negó el amparo. Argumentó que uno de los requisitos para dar la base a un trabajador es, precisamente, que lo solicite a través de su sindicato. En consecuencia, si las trabajadoras no probaron que le hicieron la solicitud a su sindicato, no cumplieron los requisitos legales para obtener la base.

¹⁵⁹ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

¹⁶⁰ "Artículo 7.- Ningún trabajador podrá adquirir el carácter de empleado de base sino hasta que transcurran seis meses de la fecha de su ingreso, con nombramiento definitivo a una plaza que no sea de confianza o de su reingreso en las mismas condiciones anteriores y la solicitud de basificación deberá realizarse por el sindicato que corresponda".

Contra la sentencia de amparo, las trabajadoras presentaron un recurso de revisión. Reiteraron la inconstitucionalidad del artículo 7 de la Ley Civil. Además, alegaron que la norma i) le impone al trabajador la obligación de sindicalizarse para acceder a los beneficios de la estabilidad en el empleo; ii) sindicalizarse no debería ser un requisito para defender un derecho; iii) vulnera el derecho de igualdad y no discriminación porque, sin justificación, se da un trato distinto a los trabajadores al servicio del Estado que están afiliados a algún sindicato, en comparación con quienes no lo están.

La Suprema Corte admitió el recurso y procedió a su estudio y resolución. Consideró que era competente porque no hay precedentes que establezcan si el artículo 7o. de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, que dispone que para adquirir el carácter de empleado de base se debe realizar la solicitud de basificación por medio de un sindicato, es inconstitucional.

Problema jurídico planteado

¿Viola el derecho a la estabilidad en el empleo, tutelado por el artículo 123 constitucional, el artículo 7o. de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos porque establece que, para adquirir el carácter de empleado de base, la solicitud debe hacerse por medio de un sindicato?

Criterio de la Suprema Corte

Que un trabajador, para acceder a la basificación en su puesto, deba ser propuesto por un sindicato implica la vulneración de derechos laborales. El deber del empleador de contratar a un empleado es independiente de si está afiliado a un sindicato porque es el patrón el que se beneficia de sus servicios. Por lo tanto, exigir que, para adquirir el carácter de empleado de base, se haga la solicitud por medio del sindicato viola el derecho a la estabilidad en el empleo. En consecuencia, el requisito previsto en el artículo 7o. de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos viola el derecho a la de estabilidad en el empleo.

Justificación del criterio

"[E]sta Segunda Sala considera que la determinación de la responsable implica el desconocimiento del derecho al trabajo de la parte recurrente, al negarle el reconocimiento de su existencia bajo la condición de que primeramente debió ser propuesta a través del sindicato. De esta forma, la interpretación realizada constituye una violación directa al artículo 123, en su primer párrafo, de la Constitución Federal, pues exige un requisito adicional a los establecidos por la norma y la jurisprudencia, en los que se señala que únicamente se requiere la prestación de un trabajo personal subordinado para su existencia y, por ende, también afecta la estabilidad en el empleo, por lo que transgrede lo dispuesto en la fracción IX del apartado B del precepto constitucional en cita" (pág. 10).

"[E]l derecho al trabajo incluye derechos de libertad, diseñados para proteger un espacio libre de la interferencia del Estado para que cada quien escoja la profesión que considere más conveniente, pero también derechos a un hacer por parte del Estado, para proveer de las oportunidades de obtención de un trabajo y garantizar condiciones de dignidad" (pág. 13).

"[E]l derecho humano al trabajo consiste en la capacidad que tiene cualquier persona de escoger y desempeñar libremente, siendo lícitas, las actividades, oficios, profesiones, industria, comercio o trabajo que considere viable de acuerdo a sus convicciones, a fin de obtener las condiciones que le permitan llevar una vida digna y decorosa. Ello, con las limitaciones establecidas en las propias normas constitucionales y con la obligación del Estado de implementar las condiciones necesarias para respetar, proteger y garantizar el ejercicio de esta libertad, tales como una remuneración que asegure el mínimo de condiciones necesarias para la subsistencia del trabajador y de su familia, descanso y vacaciones remuneradas, estabilidad en el empleo, entre otras cuestiones, el cual puede ser limitado por causas justificadas reguladas en ley" (pág. 14).

"[L]os requisitos constitucionales válidos para la existencia de la relación de trabajo burocrática son:

1. La prestación de un servicio personal, ya sea intelectual, material, o de ambos géneros; y,
2. El poder de mando del titular de la dependencia u organismo para disponer de éste, conforme a los fines de la ley respectiva" (pág. 16).

"Así, el elemento esencial de la relación de trabajo en materia burocrática que permite distinguirla de otras relaciones jurídicas, es el de la subordinación, la cual se traduce en la facultad del empleador de disponer de la fuerza de trabajo del servidor de acuerdo con la ley relativa, pues es quien dicta los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la dependencia" (pág. 17).

"[A] consideración de esta Segunda Sala, el requisito previsto en el artículo 7o. de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, que impone que la solicitud de basificación deberá realizarse por medio del sindicato correspondiente, contraviene lo dispuesto en los numerales 5o. y 123, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos" (pág. 21).

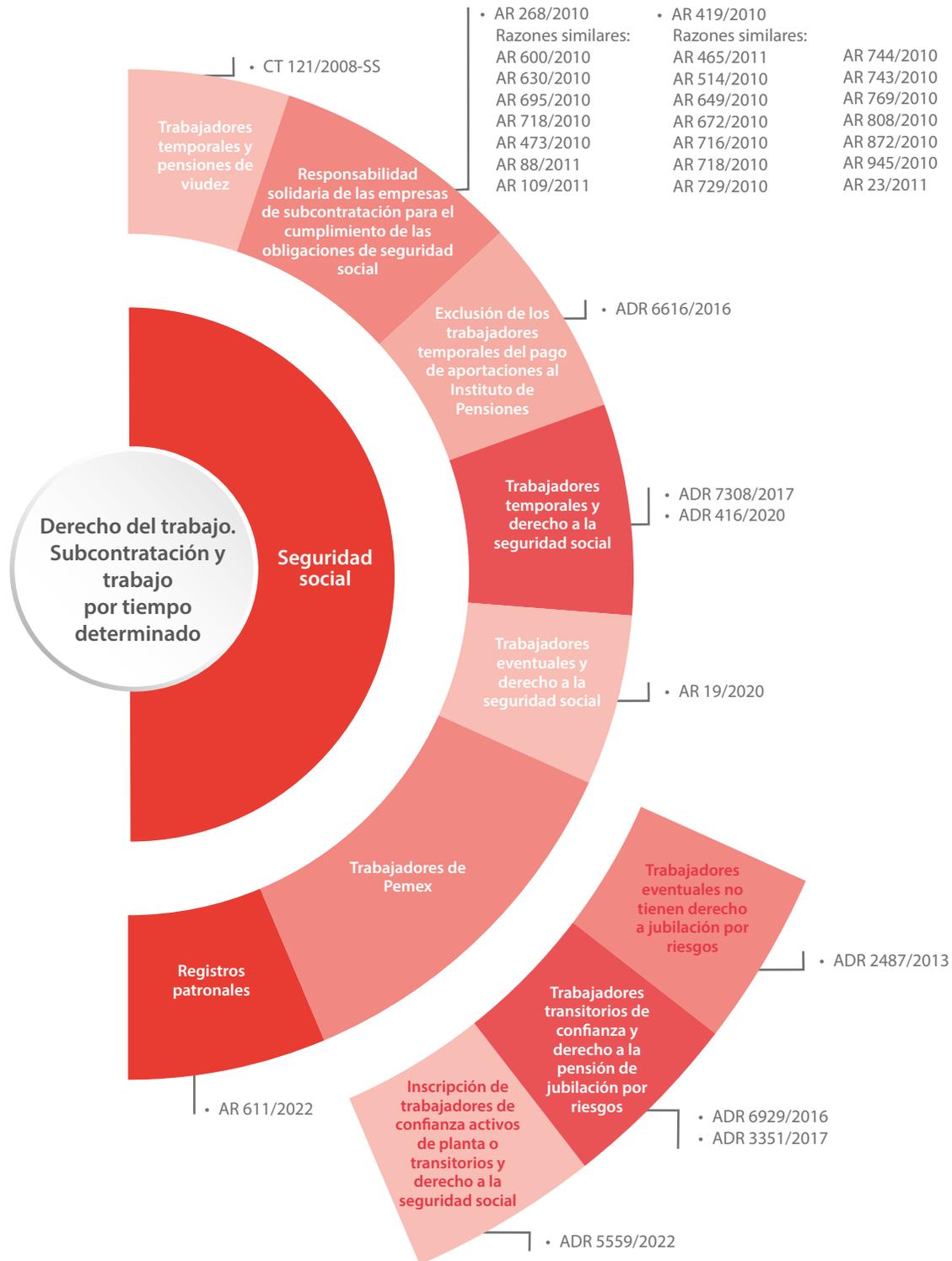
"[E]l hecho de que las trabajadoras no hayan sido propuestas por el sindicato, no trae como consecuencia que se les prive de sus derechos laborales, porque la responsabilidad que tiene el empleador al contratarlas es independiente de si las propuso o no el sindicato, pues el patrón fue quien se benefició con los servicios prestados por aquéllas" (pág. 22).

"[D]e un análisis exhaustivo al expediente de origen, no se advierte constancia alguna que acredite fehacientemente que las trabajadoras realizaran alguna función catalogada como de confianza por el artículo 4o. de la Ley en comento, ni se encuentran en alguno de los supuestos previstos en las fracciones I, II, III o IV del artículo 5o. del mismo ordenamiento legal. Esto es, en momento alguno se adujo en el juicio laboral que las trabajadoras realizaran funciones de confianza. Luego, se concluye que se trata de trabajadoras de base [...]" (pág. 24).

Decisión

La Suprema Corte revocó la sentencia de amparo. En consecuencia, le ordenó al tribunal colegiado emitir una nueva decisión en la que considerara que el requisito de que para adquirir el carácter de empleado de base la solicitud debe hacerse mediante sindicato viola el derecho de estabilidad en el empleo. El que las trabajadoras no hayan sido propuestas por el sindicato para acceder a la basificación implica violación de sus derechos laborales.

6. Seguridad social



6. Seguridad social

6.1 Trabajadores temporales y pensiones de viudez

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 121/2008-SS, 26 de noviembre de 2008¹⁶¹

Hechos del caso

En el primer asunto, una mujer demandó en la vía laboral al Poder Ejecutivo del estado de Sinaloa. Pidió el reconocimiento y el pago de una pensión por viudez por la muerte de su esposo, quien llevaba más de 21 años trabajando para el gobierno. Señaló que su esposo desempeñó múltiples puestos y que el último fue el de presidente del Tribunal Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Sinaloa. Agregó que el personal de la Secretaría de Administración y Finanzas le informó que la solicitud era improcedente porque su esposo no trabajó de manera continua para el estado.

El Poder Ejecutivo del estado de Sinaloa alegó que el trabajador laboró en cinco puestos distintos durante diferentes periodos, entre los cuales hubo lapsos de desvinculación de cuatro a ocho años y que esas relaciones laborales fueron autónomas e independientes. Aseguró que hubo diversos vínculos laborales diferentes que no se debían acumular y que la única antigüedad que debía tomarse en cuenta era la de la última relación laboral, de casi ocho años. La demandante y la demandada no conciliaron. Posteriormente, la actora presentó una demanda de amparo indirecto porque el tribunal no emitía la resolución correspondiente.

La autoridad laboral emitió un laudo. Resolvió que el trabajador no laboró de forma continua para el gobierno de Sinaloa, por lo que no se podían sumar las antigüedades derivadas de cada relación laboral.

¹⁶¹ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro Mariano Azuela Güitrón.

Agregó que la última era menor a 15 años y por eso a la demandante le negaron la pensión prevista en el artículo 102 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa (LTES).¹⁶²

La actora presentó un amparo directo contra el laudo. Argumentó que, de acuerdo con los artículos 156¹⁶³ y 158¹⁶⁴ de la Ley Federal del Trabajo (LFT), para contabilizar la antigüedad de un trabajador deben considerarse todos los años que efectivamente laboró para un patrón, sin importar si hubo interrupciones o si fueron vínculos eventuales, por suplencias o por obra determinada porque la antigüedad se genera día a día.

Un tribunal colegiado en Mazatlán concedió el amparo. Resolvió que la antigüedad genérica¹⁶⁵ se integra por el tiempo efectivo que los trabajadores laboraron, ya sea de planta, supliendo vacantes transitorias o temporales e incluso los trabajos extraordinarios o por obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente. Los trabajadores que laboraron por periodos discontinuos para un mismo patrón tienen derecho a que se les reconozca ese tiempo de desgaste físico como parte de su antigüedad, sin importar las interrupciones; además, ningún artículo en la LFT o de la LTES establece lo contrario. En todo caso, siempre debe precisarse la duración de cada contrato. Estableció que, si no se toman en cuenta los años acumulados en los distintos periodos, el patrón eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos de los trabajadores. En consecuencia, ordenó el pago de la pensión por viudez a la demandante.

En el segundo asunto, una mujer demandó en la vía laboral al Poder Ejecutivo del estado de Sinaloa el reconocimiento de la pensión por jubilación, establecida en el artículo 94 de la LTES.¹⁶⁶ Argumentó que trabajó para el gobierno del estado por siete años, renunció, pero no recibió liquidación por la antigüedad que generó durante esos años. Tres años después, se reincorporó al Poder Ejecutivo en un puesto distinto en donde trabajó durante 18 años, hasta cuando solicitó su pensión. La autoridad laboral estimó que era procedente la solicitud de la trabajadora y que debían reconocerle la jubilación. Estableció que la renuncia de la demandante en la primera relación laboral no implica su renuncia a la antigüedad que generó durante esos años y que la suma de esas antigüedades cumplía el requisito de 25 años establecido en la ley.

¹⁶² "Artículo 102. La defunción del trabajador con una antigüedad mayor de quince años, por causas ajenas al servicio, así como la de un jubilado o pensionado, dará derecho al pago de la pensión por muerte que será exigible a partir del día siguiente del fallecimiento.

El monto de dicha pensión, si se tratare de un trabajador en activo, se determinará conforme a los artículos 98 y 99. En el caso del jubilado o pensionado, su importe consistirá en el salario mínimo general vigente al ocurrir el deceso".

¹⁶³ "Artículo 156. De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa".

¹⁶⁴ "Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

¹⁶⁵ Es la antigüedad que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto a la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre.

¹⁶⁶ "Artículo 94. Tienen derecho a la jubilación, los trabajadores con treinta o más años de servicio cualquiera que sea su edad. Las mujeres trabajadoras gozarán de este beneficio al cumplir veinticinco años o más de servicio.- La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al cien por ciento del salario que estén devengando, salvo que sea inferior al que corresponda a la categoría de Auxiliar Técnico, en cuyo caso, se tomará como base esta percepción.- El trabajador jubilado recibirá los incrementos salariales y prestaciones económicas en los mismos términos que los reciban los trabajadores en activo, de acuerdo con su plaza y categoría".

En contra de esta decisión, el Poder Ejecutivo de Sinaloa promovió una demanda de amparo directo. Consideró que los argumentos de la autoridad laboral desconocían lo establecido en la ley. Argumentó que solo debía tomarse en cuenta la antigüedad de una relación de trabajo y que no podían sumarse porque son independientes y autónomas.

Un tribunal colegiado en Sinaloa concedió el amparo. Resolvió que la antigüedad que debe considerarse para reconocer la pensión de jubilación, establecida en el artículo 94 de la LTES, es la que se generó en una misma relación de trabajo. Remarcó que, en este caso, la trabajadora solo tenía 18 años de antigüedad y no cumplía con el requisito de 25 años. En consecuencia, el tribunal laboral debía emitir una nueva resolución.

En el tercer asunto, un trabajador demandó en la vía laboral al Poder Ejecutivo del estado de Sinaloa el reconocimiento de la pensión por jubilación establecida en el artículo 94 de la LTES. Señaló que, por primera vez, trabajó para el gobierno del estado por un período de 18 años hasta su renuncia, pero no recibió una liquidación por la antigüedad. Tres años después se reincorporó como trabajador en un puesto diferente en el que generó 12 años de antigüedad. Cuando pidió su jubilación había acumulado los 30 años que establece la LTES. La junta de conciliación y arbitraje consideró que no era procedente la solicitud del trabajador porque no reunió una antigüedad de 30 años. Señaló que sólo debía considerarse la antigüedad de la última relación laboral y, por lo tanto, absolvió al gobierno de Sinaloa del reconocimiento de la jubilación. Contra esta decisión, el trabajador promovió un juicio de amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo para que la autoridad laboral dictara un nuevo laudo. El tribunal laboral reiteró su decisión de absolver al gobierno estatal.

El trabajador promovió un juicio de amparo directo contra la nueva decisión. Argumentó que el tribunal laboral no reconoció todo el tiempo que laboró efectivamente durante su primera relación laboral con el gobierno de Sinaloa. Recalcó que la interrupción en la antigüedad no impide el reconocimiento del tiempo que efectivamente laboró.

Un tribunal colegiado en Sinaloa negó el amparo. Resolvió que no es posible tomar en cuenta la antigüedad acumulada en diversos periodos discontinuos, pues ésta se genera día a día, siempre y cuando subsista la relación laboral. En consecuencia, sólo debe computarse la antigüedad acumulada durante el último vínculo laboral.

El tribunal colegiado denunció la posible contradicción de tesis. La Suprema Corte estudió los criterios contendientes y resolvió la contradicción.

Problema jurídico planteado

¿El conteo de la antigüedad genérica para el reconocimiento de pensiones a los trabajadores al servicio del estado debe computar el tiempo total laborado, incluyendo los periodos en los que el trabajador no estuvo vinculado al patrón?

Criterio de la Suprema Corte

El conteo de la antigüedad genérica para reconocer pensiones a los trabajadores al servicio del estado debe considerar el tiempo total laborado, aunque haya sido en periodos discontinuos. La antigüedad

genérica se produce mientras subsista la relación laboral porque se actualiza día a día. Los trabajadores, incluyendo a los temporales, adquieren este derecho desde el primer día de labores, sin importar las discontinuidades en el servicio, en términos del artículo 158 de la LFT. En conclusión, para el cómputo de la antigüedad genérica deben tomarse en cuenta los diferentes periodos, aunque sean discontinuos, porque forman parte de un mismo vínculo laboral con las distintas dependencias públicas del gobierno de la entidad.

Justificación del criterio

"[E]s válido inferir que para el cómputo de la antigüedad genérica o de empresa deben tomarse en cuenta los diferentes periodos que la integran, aunque sean discontinuos, para efectos del pago de las pensiones previstas en la Ley de los Trabajadores al servicio del Estado de Sinaloa, lo anterior derivado de un mismo vínculo laboral, entendiéndose como tal, en los casos analizados, aquel proveniente de las distintas dependencias públicas que pertenecen al Gobierno del Estado de Sinaloa, es decir, la antigüedad que debe de acumularse para tales efectos es la derivada del trabajo prestado a tales dependencias, no así a entidades diversas pertenecientes al orden federal o al ámbito de la denominada iniciativa privada, en razón de que es de explorado derecho que pertenecen a un marco normativo diverso en cuanto a las relaciones laborales, a las normas de seguridad social y a los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir sus conflictos de trabajo.

Las pensiones previstas tanto en el artículo 102 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa (pensión derivada de la muerte del trabajador), así como la generada por la jubilación contenida en el diverso ordinal 94 de esa ley, son similares, pues ambas son prestaciones de seguridad social que se encuentran en relación directa con la antigüedad genérica del trabajador. La primera, pensión por muerte, constituye el pago periódico de una cantidad, que se hace a los familiares o beneficiarios de los trabajadores, jubilados o pensionados, cuando estos últimos fallecen, por causas ajenas al servicio, y es el reconocimiento al derecho que generaron por haber prestado sus servicios durante más de quince años a un mismo patrón. La segunda, que es la pensión derivada de la jubilación del trabajador, se actualiza, en el caso del hombre, por la prestación de treinta o más años de servicio cualquiera que sea la edad; y en el caso de las mujeres trabajadoras, al cumplir veinticinco años o más de servicio" (págs. 131-132).

"En mérito de lo anterior, el criterio que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, es el sustentado por esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que se redacta en los siguientes términos:

ANTIGÜEDAD GENÉRICA. EN SU CÓMPUTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PENSIONES PREVISTAS EN LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE SINALOA, DEBE ACUMULARSE EL TIEMPO TOTAL QUE EL EMPLEADO PRESTÓ SUS SERVICIOS DERIVADOS DE UN MISMO VÍNCULO LABORAL, AUNQUE LO HUBIERA HECHO EN PERIODOS DISCONTINUOS. La antigüedad genérica es la creada de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto de la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsista la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre, y la adquieren los trabajadores desde el primer día de labores, no obstante sus interrupciones en el servicio, pues así deriva del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer ese derecho a favor de los trabajadores temporales mencionados en el ordinal 156 de esa Ley. En estas condiciones, se concluye que para el cómputo de la antigüedad genérica o de empresa deben tomarse en cuenta los diferentes periodos que la integran, aunque sean discontinuos, para distintos efectos, entre ellos, el pago de las pensiones previstas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa, lo anterior en virtud de un

mismo vínculo laboral, entendiendo como tal el proveniente de las distintas dependencias públicas que pertenecen al Gobierno de la entidad, es decir, la antigüedad que debe acumularse para tales efectos es la derivada del trabajo prestado a esas dependencias, no así a entidades diversas pertenecientes al orden federal o a la iniciativa privada, en razón de que pertenecen a un marco normativo diverso en cuanto a las relaciones laborales, a las normas de seguridad social y a los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir sus conflictos de trabajo. Además, el derecho a la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante los periodos discontinuos es el reconocimiento al desgaste natural generado en los años efectivamente laborados y, como tal, no puede dejarse a decisión de la parte patronal, pues el derecho lo adquiere el trabajador por virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dieron el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia. Sostener lo contrario daría incluso opción a que, al advertir que algún trabajador computa determinada antigüedad, el patrón lo dé de baja, aunque sea por un breve término, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados por sus trabajadores a lo largo del tiempo" (págs. 133-134).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de tesis. Estableció que el criterio que debía prevalecer es que en el conteo de la antigüedad genérica para el reconocimiento de pensiones a los trabajadores al servicio del estado de Sinaloa se debe considerar el tiempo total trabajado, aunque haya sido en periodos discontinuos. La antigüedad genérica se produce mientras subsista la relación laboral. Para el cómputo de la antigüedad genérica deben tomarse en cuenta los diferentes periodos laborales, aunque sean discontinuos, porque forman parte de un mismo vínculo laboral con las distintas dependencias públicas del gobierno de la entidad.

6.2 Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social

SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 268/2010, 19 de mayo de 2010¹⁶⁷

Razones similares en AR 600/2010, AR 630/2010, AR 695/2010, AR 718/2010, AR 743/2010, AR 88/2011 y AR 109/2011

Hechos del caso

Una empresa usuaria de servicios de subcontratación¹⁶⁸ presentó un amparo indirecto en el que demandó la inconstitucionalidad de los artículos 5-A¹⁶⁹ y 15-A¹⁷⁰ de la Ley del Seguro Social. Estimó que esas normas

¹⁶⁷ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Juan N. Silva Meza.

¹⁶⁸ De acuerdo con la Ley Federal de Trabajo, Artículo 15-A, el trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

¹⁶⁹ "Artículo 5-A. Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

[...]

VIII. Sujetos o sujeto obligado: los señalados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250-A de la ley, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero-patronales del Seguro Social o de realizar el pago de las mismas, y los demás que se establezcan en esta ley; [...]."

¹⁷⁰ "Artículo 15 A. La contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas deberán cumplir con las condiciones y requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

les imponen a las de empresas que usan servicios de subcontratación obligaciones solidarias¹⁷¹ que sólo le corresponden al patrón, entre éstas, las aportaciones a la seguridad social.

La empresa argumentó que i) las normas impugnadas vulneran la seguridad jurídica porque le imponen el carácter de sujeto obligado al beneficiario de los servicios, es decir, le imponen obligaciones que sólo le corresponden al patrón y ii) los artículos les dan el mismo trato a sujetos que están en supuestos jurídicos diferentes, es decir, al patrón titular de la relación laboral y al beneficiario de los servicios contratados. El juez constitucional sobreseyó el juicio de amparo. Estimó que la empresa no expuso argumentos que demostraran la inconstitucionalidad de las normas.

Contra esta decisión, la empresa presentó un recurso de revisión. El tribunal colegiado admitió el recurso y ordenó remitir el asunto a la Suprema Corte para el análisis del planteamiento de constitucionalidad.

Problema jurídico planteado

¿Violan los artículos 5-A y 15-A de la Ley del Seguro Social el derecho a la seguridad jurídica de las empresas de subcontratación porque imponen obligaciones solidarias entre las empresas que usan esos servicios y las que los ofrecen respecto del pago de los aportes a la seguridad social?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando en la contratación de trabajadores participa un intermediario, éste y el patrón serán responsables solidarios respecto de las obligaciones patronales previstas en la Ley del Seguro Social. En consecuencia, la imposición de esa obligación solidaria no viola el derecho a la seguridad jurídica de las empresas que usan servicios de subcontratación. Los artículos 5-A y 15-A de la Ley del Seguro Social no violan la seguridad jurídica de las empresas dedicadas a la subcontratación porque sólo regulan distintas hipótesis en el ámbito de las relaciones laborales. En concreto, respecto de la contratación de trabajadores a través de intermediarios y los efectos jurídicos que se derivan.

La persona física o moral que contrate la prestación de servicios o la ejecución de obras con otra persona física o moral que incumpla las obligaciones en materia de seguridad social, será responsable solidaria en relación con los trabajadores utilizados para ejecutar dichas contrataciones.

La persona física o moral que preste servicios especializados o ejecute obras especializadas deberá proporcionar cuatrimestralmente a más tardar el día 17 de los meses de enero, mayo y septiembre, la información de los contratos celebrados en el cuatrimestre de que se trate, conforme a lo siguiente:

I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación o razón social; Registro Federal de Contribuyentes, domicilio social o convencional en caso de ser distinto al fiscal, correo electrónico y teléfono de contacto.

II. De cada contrato: Objeto; periodo de vigencia; relación de trabajadores u otros sujetos que prestarán los servicios especializados o ejecutarán las obras especializadas a favor del beneficiario, indicando su nombre, CURP, número de seguridad social y salario base de cotización, así como nombre y Registro Federal de Contribuyentes del beneficiario de los servicios por cada uno de los contratos.

III. Copia simple del registro emitido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para la prestación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas.

Para la verificación del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo y en el presente ordenamiento, el Instituto y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán celebrar convenios de colaboración, para el intercambio de información y la realización de acciones de verificación conjuntas, en su respectivo ámbito de competencia [...]."

¹⁷¹ La obligación solidaria es aquella en la que existen dos o más sujetos que tienen la obligación de cumplir con determinadas responsabilidades.

Justificación del criterio

"[U]na persona tiene el carácter de sujeto obligado cuando tenga la obligación de retener las cuotas obrero patronales del Seguro Social, o de realizar el pago de las mismas.

Cuando en la contratación de trabajadores participe un intermediario, cualquiera que sea la denominación que asuma éste o el patrón, ambos serán responsables solidarios en relación con los trabajadores, respecto de las obligaciones de los patrones previstas en la Ley del Seguro Social. Las empresas que, con elementos propios, presten servicios a otras, no serán consideradas intermediarios sino patrones.

Cuando un patrón, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, ponga a disposición trabajadores para que ejecuten servicios bajo la dirección del beneficiario de los mismos, éste asumirá las obligaciones previstas en la Ley del Seguro Social, en relación con dichos trabajadores, en caso de que el patrón omita ese cumplimiento, cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social le hubiese requerido previamente. En ese caso, dicho Instituto dará aviso al beneficiario con ese requerimiento. Asimismo, los contratantes deberán comunicar la existencia de los contratos celebrados y el patrón señalará el nombre del beneficiario de los servicios contratados" (pág. 20).

"[D]ebe precisarse que la garantía de seguridad jurídica no debe ser entendida en el sentido de que la ley, en todo caso tenga que señalar, de manera concreta, un procedimiento que regule cada una de las relaciones que se entablen entre los gobernados y las autoridades; más bien ha de entenderse que la ley debe contener los elementos mínimos para que los particulares puedan hacer valer su derecho, y para que a ese respecto la autoridad no pueda actuar arbitrariamente" (pág. 21).

"En esa tesitura devienen infundados los conceptos de violación en estudio, en virtud de que no existe la aducida violación de garantías, toda vez que del contenido de los preceptos reclamados se advierte que no sólo contiene una serie de definiciones de las diferentes figuras jurídicas reguladas en la ley reclamada, particularmente por lo que se refiere a los "sujetos obligados"; sino que también explica distintas hipótesis que se presentan en el ámbito de las relaciones laborales, concretamente la contratación de trabajadores a través de intermediarios, y las consecuencias jurídicas que de ello se derivan" (pág. 23).

"[E]l artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, al establecer que cuando en la contratación de trabajadores participe un intermediario, cualquiera que sea la denominación que asuma éste o el patrón, ambos serán responsables solidarios en relación con los trabajadores, respecto de las obligaciones de los patrones previstas en la Ley del Seguro Social.

También se establece que las empresas que, con elementos propios, presten servicios a otras, no serán consideradas intermediarios sino patrones y que cuando un patrón, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, ponga a disposición trabajadores para que ejecuten servicios bajo la dirección del beneficiario de los mismos, éste asumirá las obligaciones previstas en la Ley del Seguro Social, en relación con dichos trabajadores, en caso de que el patrón omita ese cumplimiento, cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social le hubiese requerido previamente" (pág. 23).

"[E]l trato que la ley otorga por un lado al patrón que directamente contrata a los trabajadores, y por otro al beneficiario de los servicios que estos deban prestar, no es el mismo, pues como ya quedó precisado, en todo caso el principal obligado a acatar y observar las responsabilidades que derivan de la Ley del Seguro Social, son los patrones, y sólo para el caso de que ellos incumplan, será el beneficiario de los servicios contratados quien deberá hacerse cargo de las obligaciones y cargas legales que haya omitido el patrón, de ahí que deba concluirse que el trato que la ley les otorga no es el mismo, por ende, el concepto de violación deviene infundado" (pág. 31).

Decisión

La Suprema Corte negó el amparo. En consecuencia, estableció la constitucionalidad de los artículos 5-A, fracción VIII, y 15-A de la Ley del Seguro Social.

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 419/2010, 9 de junio de 2010¹⁷²

Hechos del caso

Razones similares en AR 465/2011, AR 514/2010, AR 649/2010, AR 672/2010, AR 716/2010, AR 718/2010, AR 729/2010, AR 744/2010, AR 743/2010, AR 769/2010, AR 808/2010, AR 872/2010, AR 945/2010 y AR 23/2011

Un grupo de empresas que recibía servicios de trabajadores subcontratados presentó un amparo indirecto. Estas empresas atacaron la constitucionalidad de los artículos 5o.-A, fracción VIII,¹⁷³ 15-A, párrafos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo,¹⁷⁴ y Segundo Transitorio¹⁷⁵ del Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social. Estimaron que esas normas modificaban el sistema de obligaciones de seguridad social y les imponía el deber solidario de cumplir con las aportaciones en esa materia. Alegaron que los pagos a la seguridad social son responsabilidad exclusiva de los patrones, esto es, de la empresa intermediaria prestadora de servicios.

¹⁷² Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

¹⁷³ "Artículo 5o.-A. Para los efectos de esta ley, se entiende por:

[...]

VIII. Sujetos o sujeto obligado: los señalados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250-A, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero-patronales del seguro social o de realizar el pago de las mismas, y los demás que se establezcan en esta ley [...]."

¹⁷⁴ "Artículo 15-A. Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior. Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente: [...]"

¹⁷⁵ "ARTÍCULO SEGUNDO. Para los efectos de lo dispuesto en el sexto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, el Instituto dentro del plazo de 250 días, autorizará el sistema de cómputo que deberá utilizar el patrón para cumplir con las obligaciones correspondientes.

Durante el plazo señalado, el patrón dentro de la información detallada en el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, proporcionará adicionalmente el monto estimado mensual de la nómina de los trabajadores puestos a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados y los domicilios de los lugares dónde se prestarán los servicios o se ejecutarán los trabajos contratados; asimismo, deberá señalar si el beneficiario de los servicios es responsable en cuanto a la dirección, supervisión y capacitación de los trabajadores [...].

Las demandantes argumentaron que imponer obligaciones solidarias en materia de seguridad social a las empresas que sólo reciben la prestación de servicios vulnera sus derechos de legalidad y a la seguridad jurídica. Argumentaron que ellos no tienen una relación de subordinación con los trabajadores, ni definen sus condiciones laborales y que su actividad se limita a recibir la prestación de servicios. Concluyeron que imponerles obligaciones solidarias, propias de una relación laboral, viola sus derechos.

El juez constitucional sobreseyó el juicio de amparo. Señaló que los artículos 5-A, 15-A y Segundo Transitorio de la LSS no afectan los intereses de las empresas porque nunca les han aplicado esas normas.

Contra esta decisión, las empresas presentaron un recurso de revisión. Alegaron que, antes de la reforma en materia de seguridad social, el único responsable de las obligaciones derivadas del vínculo laboral era el empleador. En cambio, la nueva regulación establece que las empresas que no pagan los salarios, ni tienen la dirección técnica de los trabajadores y que sólo reciben los servicios tienen la obligación de cumplir de manera solidaria con las aportaciones establecidas por la LSS. Enfatizaron que la imposición de esas obligaciones solidarias en materia de seguridad social afecta sus derechos de manera injustificada.

El tribunal colegiado revocó el sobreseimiento del juez constitucional. Estimó que no es necesario que haya una aplicación concreta de la norma para establecer si afecta los intereses de los demandantes. Señaló que, dado que subsiste el problema de constitucionalidad del decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la LSS, procedía remitir el asunto a la Suprema Corte para su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Vulneran los derechos a la legalidad y a la seguridad jurídica los artículos 5o.-A, fracción VIII, 15-A y Segundo Transitorio del Decreto que reforma y adiciona la LSS porque imponen obligaciones solidarias en materia de seguridad social a las empresas beneficiarias de la prestación de servicios?

Criterio de la Suprema Corte

La responsabilidad solidaria busca proteger los derechos a la seguridad social de los trabajadores y procurar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los patrones. Por eso, aunque el beneficiario de los servicios no sea parte formal de la relación de trabajo, la Constitución no exige una calidad específica a la persona responsable de cumplir las obligaciones impuestas por la Ley del Seguro Social. Por lo tanto, esas empresas beneficiarias de la prestación de servicios pueden ser llamadas a responder, junto al empleador, por el incumplimiento de esos pagos. En consecuencia, los artículos 5o.-A, fracción VIII, 15-A y Segundo Transitorio no vulneran los derechos de legalidad y seguridad jurídica.

Justificación del criterio

"[E]l intermediario, quien se obliga a poner a disposición del beneficiario trabajadores para que ejecuten los servicios o trabajos acordados, se considera patrón al proporcionar herramientas de trabajo, materias primas, salarios y, principalmente, los prestadores de las obras o servicios quedan subordinados al intermediario comercial, pero bajo la dirección del beneficiario en las instalaciones que señale, y la solidaridad en las obligaciones recae en tales beneficiarios, quedando condicionada a que el **'patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiese atendido'**" (pág. 31). (Énfasis en el original).

"[L]a nueva disposición regula al intermediario como patrón y le establece otras obligaciones, que por cierto deben de cumplir en lo individual tanto el empleador como el beneficiario, y a este último también se le impone la responsabilidad solidaria, al estimar el legislador ordinario que las empresas de prestación de servicios o mano de obra especializados o 'outsourcing' no cuentan ordinariamente con medios suficientes para cubrir las obligaciones derivadas del vínculo laboral y las condiciones de los trabajadores son precarias, de ahí que para satisfacer adecuadamente el pago de las cuotas de seguridad social y, con ello, que tengan un acceso pleno a las prestaciones que confiere la ley relativa, es necesario imponer la responsabilidad solidaria a las empresas beneficiadas con la prestación de los servicios, porque conocen la identidad del patrón y de los trabajadores, el lugar donde se ejecuta el trabajo, el número de días laborados, el horario, y están bajo su dirección tales trabajadores, aunque no exista una subordinación, que hace que tengan un nexo directo con la relación de trabajo" (pág. 31).

"[E]l beneficiario no es simplemente la persona que recibe servicios u obras de un contratista independiente, ajeno a toda la relación laboral que tiene este último con sus trabajadores, pues como bien se dijo en el proceso legislativo, conoce la identidad del empleador, el lugar donde se ejecuta el trabajo, el número de días laborados, el horario, y están bajo su dirección tales trabajadores, que hace presuponer que tiene un enlace superlativo con ellos o eficiente para considerarla como una relación única, no obstante que carezca de la calidad de patrón por no proporcionar la materia prima, la maquinaria o herramientas de trabajo, los salarios que debe percibir cada trabajador o tener una subordinación con éste, pues la constitucionalidad de una medida de garantía no depende del carácter del sujeto obligado, sino de la razonabilidad para que sea llamado a compartir el cumplimiento de las obligaciones que originalmente corresponden a otra persona, por contar con un nexo directo en la situación de hecho que se pretende salvaguardar" (pág. 33).

"[L]a responsabilidad solidaria trata de hacer efectivos esos derechos porque busca el cumplimiento de las obligaciones legales que se asignan a los patrones, con el fin de no desamparar a los sujetos de aseguramiento, aunque el beneficiario de los servicios o la obra no sea parte formal en la relación de trabajo, en virtud que el marco constitucional vigente no exige una calidad específica para que la persona sea responsable de satisfacer los deberes impuestos por la Ley del Seguro Social, de modo que dichos beneficiarios pueden ser llamados a responder junto al empleador de las obligaciones que este último hubiese dejado de cumplir" (pág. 37).

"[L]as quejas reclamaron las disposiciones del Decreto [...] por su calidad de beneficiarias de los trabajos o servicios, mas no como intermediarias que participaran en la contratación de trabajadores para un patrón —aunque ambos son responsables solidarios, pero con un origen diverso—, por lo que su argumento del último párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social resulta inoperante, en virtud de que no fue materia de reforma o adición en el decreto referido y, por ende, el reclamo no corresponde a las disposiciones controvertidas, con independencia de que tampoco les causa agravio si se tiene en cuenta que no son intermediarias laborales" (pág. 41).

Decisión

La Suprema Corte negó el amparo. Consideró que los artículos 5o.-A, fracción VIII, 15-A y segundo transitorio del Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social no vulneran los derechos de las empresas demandantes.

6.3 Exclusión de los trabajadores temporales del pago de aportaciones al Instituto de Pensiones

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 6616/2016, 5 de julio de 2017¹⁷⁶

Hechos del caso

Un trabajador fue despedido de su empleo en el Congreso del estado de Jalisco. En consecuencia, demandó ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del estado de Jalisco la reinstalación a su puesto de trabajo y el pago de diversas prestaciones, entre éstas, de los aportes al sistema de pensiones del estado. El Congreso del estado negó que el trabajador tuviera derecho a las prestaciones reclamadas. Señaló que el demandante no fue despedido, sino que venció el plazo de su nombramiento por tiempo determinado.

El tribunal absolvió al Congreso. Consideró que estaba probado que el demandante tenía nombramientos por tiempo determinado y que, en consecuencia, el pago de los aportes al sistema de pensiones del estado era improcedente. Estableció que el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco (LIPEJ)¹⁷⁷ dispone que los trabajadores con nombramiento por tiempo determinado quedan excluidos de la aplicación de esa ley que regula el reconocimiento de las pensiones a los trabajadores al servicio del estado.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó al tribunal de arbitraje emitir una nueva decisión. El Tribunal de Arbitraje dictó una segunda sentencia en la que, de nuevo, absolvió al Congreso del estado. Reiteró que ese tipo de trabajadores están excluidos de la aplicación de las reglas para el reconocimiento de las pensiones.

Contra esta decisión, el demandante presentó un segundo amparo directo. Alegó, principalmente, que sí procedía del pago de las aportaciones al sistema de pensiones del Estado, pero no hizo ningún planteamiento de constitucionalidad.

El tribunal colegiado en materia del trabajo del estado de Jalisco negó el amparo. Señaló que no hay ninguna disposición legal que obligue a la parte patronal a reinstalar a un trabajador temporal una vez que termina su nombramiento. Además, enfatizó que no tiene la facultad de interpretar la exclusión del artículo 33 de la LIPEJ sobre aplicación de las reglas para el reconocimiento de las pensiones.

Contra la sentencia, el trabajador presentó un recurso de revisión. Argumentó, principalmente, que la absolución al Congreso del pago de las prestaciones es ilegal. Alegó la inconstitucionalidad del artículo 33 de la LIPEJ porque viola el derecho a la igualdad y no discriminación, así como sus derechos a la seguridad social. Esto porque excluye, sin justificación, a los servidores públicos con nombramientos temporales de los beneficios del sistema de pensiones del estado.

¹⁷⁶ Mayoría de tres votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos.

¹⁷⁷ "Artículo 33. Quedan excluidos de la aplicación de la presente ley, las personas que presten sus servicios mediante contratos por tiempo y obra determinada, y aquellos que lo hagan a través de contratos sujetos a la legislación común. Tampoco podrán ser sujetos de incorporación las personas que presten sus servicios con el carácter de honoríficos, meritorios, voluntarios, prestadores de servicio social o cualesquiera otros análogos".

Problema jurídico planteado

¿Viola los derechos a la igualdad y no discriminación y a la seguridad social el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco que excluye de la aplicación de esa ley a los trabajadores contratados por tiempo y obra determinada?

Criterio de la Suprema Corte

La Constitución fija las bases mínimas de los derechos a la seguridad social de los trabajadores. La finalidad del derecho humano a la seguridad social es proteger a las personas trabajadoras y sus beneficiarios de algunas eventualidades que se presentan durante la relación laboral y, así, garantizarles una vida digna y decorosa. La exclusión de la aplicación de esa ley a las personas contratadas por tiempo y obra determinada vulnera los derechos humanos a la igualdad y no discriminación y a la seguridad social. En consecuencia, el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco viola los derechos a la seguridad social y a la igualdad y no discriminación de los trabajadores contratados por tiempo y obra determinada.

Justificación del criterio

"Respecto de los trabajadores al servicio del Estado, la Constitución no define la dependencia que brindará los servicios de seguridad social, pues debe recordarse que cada Estado y Municipio de la Federación, goza de soberanía para determinar la institución ante la cual afiliará a sus empleados" (pág. 40).

"De esta manera, los empleados federales son inscritos en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales del Estado, mientras que los servidores públicos del Estado de Jalisco, son afiliados a su instituto de seguridad social respectivo, otorgándoles las bases mínimas a que se refiere la fracción XI, apartado B, artículo 123, constitucional, organismo que adquiere la obligación de proporcionar los servicios que en su origen corresponden a los patrones. Para ello se establece la inscripción obligatoria, un régimen de pago de cuotas y los requisitos para gozar de las prestaciones de seguridad social que otorga como bases mínimas, lo que no interfiere con que cada organismo establezca sus requisitos y bases para ejercerlos" (pág. 40).

"Pues la finalidad del derecho humano de seguridad social es proteger a aquellas personas que trabajan o ejercen un trabajo personal subordinado y sus beneficiarios, de las eventualidades que surgen durante la relación laboral o a su conclusión, que los colocan en una situación de especial vulnerabilidad, ya sea por enfermedad, maternidad, invalidez, vejez o muerte, derivada de la degeneración física, para garantizarle al ser humano una vida digna y decorosa" (pág. 40).

"[L]a Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, disponen que los servidores públicos tendrán derechos asistenciales que les otorga la ley estatal en materia de pensiones, así como es obligación de las entidades públicas, entre otras, en sus relaciones laborales con sus servidores, hacer efectivas las deducciones de sueldos que ordenen las instituciones correspondientes del Estado y la autoridad judicial competente en los casos especificados en esa ley; y además las entidades públicas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores y beneficiarios la seguridad social, por lo que tendrán obligación de afiliarse a todos los servidores públicos al Instituto de Pensiones del Estado para el otorgamiento de pensiones y jubilaciones" (pág. 46).

"Atento a las consideraciones anteriores, se impone concluir que el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco, al disponer la exclusión de la aplicación de esa ley, a todas las personas que presten servicios mediante contratación por tiempo y obra determinada, como es el caso del trabajador quejoso, se contrapone a la Constitución; pues de ninguna manera puede soslayarse el hecho de que la propia Carta Magna dispone en el artículo 123, apartado B, fracción XI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los derechos humanos mínimos de seguridad social para cualquier trabajador al servicio del Estado" (pág. 46).

"Por otra parte, se estima innecesario realizar el contraste con el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece el principio de no discriminación, y de los convenios y tratados internacionales que se refieren al derecho a la seguridad social, ya que es suficiente la confrontación efectuada del artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco, con el artículo 123, apartado B, fracciones XI y XIV, constitucional, para concluir que aquel precepto contraviene las bases mínimas de seguridad social" (pág. 47).

"En tales condiciones, en la materia de la revisión, lo que procede es revocar la sentencia recurrida y, conceder el amparo solicitado, para el efecto de que la autoridad responsable:

1. Deje insubsistente el laudo combatido.
2. Emita uno nuevo en el que prescinda de aplicar [...] el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco, y con plenitud de jurisdicción resuelva lo conducente en relación al reclamo consistente en el pago de aportaciones al Instituto de Pensiones del Estado.
3. Deje intocados los demás aspectos que no formaron parte de la concesión" (pág. 48).

Decisión

La Suprema Corte revocó la sentencia de amparo y, en consecuencia, concedió la protección constitucional al trabajador. Le ordenó al tribunal de arbitraje emitir una nueva decisión en la que no aplicara el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco y resolviera el reclamo del pago de aportes al Instituto de Pensiones del estado.

6.4 Trabajadores temporales y derecho a la seguridad social

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 7308/2017, 15 de agosto de 2018¹⁷⁸

Hechos del caso

Un grupo de trabajadores alegó que fue despedido. En consecuencia, demandó al Supremo Tribunal de Justicia del estado de Michoacán y al Consejo del Poder Judicial del estado de Michoacán ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el estado de Michoacán (TCA). Pidió el reconocimiento de, entre otras pres-

¹⁷⁸ Mayoría de tres votos, con voto particular del Ministro José Fernando Franco González Salas. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

taciones, i) antigüedad; ii) inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); iii) inscripción al fondo de retiro y pensión de la Dirección de Pensiones Civiles del estado de Michoacán y iv) pago retroactivo de las cuotas obrero-patronales al IMSS y a la Dirección de Pensiones.

Tanto el Supremo Tribunal, como el Consejo del Poder Judicial alegaron que i) no procedía el reconocimiento de la antigüedad porque los demandantes estuvieron vinculados por nombramientos temporales. En consecuencia, no hubo una relación laboral burocrática¹⁷⁹ y que ii) entre los demandantes había personas con funciones de confianza, por lo que no podían reclamar el reconocimiento de su antigüedad.

El TCA absolvió a los demandados. Argumentó que i) no procedía el pago retroactivo de las cuotas obrero-patronales al IMSS y a la Dirección de Pensiones porque los trabajadores estuvieron vinculados por tiempo determinado; ii) la acción de los trabajadores prescribió porque no reclamaron el pago de los aportes durante el año siguiente a su desvinculación,¹⁸⁰ en términos de los artículos 35, fracción VI, y 84 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán (ley burocrática local); iii) los trabajadores podían, de manera individual, reclamar directamente al IMSS la falta de pago de las cuotas y iv) no procedía la inscripción y pago retroactivo para el fondo de pensiones porque el artículo 3 de la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Michoacán¹⁸¹ (Ley de Pensiones) excluye a las personas contratadas por obra o a plazo fijo, a las que realizan actividades eventuales y a los trabajadores emergentes.

Contra esta decisión, el grupo de trabajadores presentó un amparo directo. Alegó, principalmente, la inconstitucionalidad del último párrafo del artículo 3 de la ley de pensiones. El tribunal colegiado concedió el amparo. Argumentó que i) el artículo impugnado es inconstitucional e inconveniente porque viola el principio de igualdad; ii) la distinción entre trabajadores de base y por tiempo determinado es discriminatoria porque priva de beneficios a estos últimos; iii) establecer prestaciones de seguridad social sólo para los trabajadores de base viola el principio de igualdad y no discriminación; iv) los trabajadores de base y los temporales están en la misma posición en relación con la titularidad del derecho a la seguridad social. En consecuencia, la distinción viola el derecho a la seguridad social de los trabajadores temporales; v) la libertad configurativa del legislador local para el diseño de normas en materia seguridad social sólo permite ampliar los derechos reconocidos en la Constitución, no limitarlos.

El tribunal colegiado le ordenó al TCA i) dictar una nueva decisión en la que estudiara la procedencia de la inscripción y el pago retroactivo al fondo de pensiones; ii) no aplicar el último párrafo del artículo 3 de la ley de pensiones; iii) definir qué aportes de seguridad social debían pagarse al Instituto de Pensiones Civiles.

Contra esta decisión, el Supremo Tribunal y el Consejo del Poder Judicial presentaron un recurso de revisión. Alegaron que i) respetaron el derecho a la seguridad social porque desde la fecha de contratación de los trabajadores éstos fueron afiliados al régimen obligatorio del seguro social; ii) el tribunal colegiado no

¹⁷⁹ Una relación laboral burocrática es aquella que se da entre un trabajador que presta sus servicios en forma subordinada y el Estado en su carácter de patrón.

¹⁸⁰ La prescripción es la situación que se produce cuando se agota el tiempo establecido para hacer valer un derecho.

¹⁸¹ "Artículo 3. Para los efectos de esta Ley se entiende: [...]"

Quedan excluidos de este ordenamiento, las personas que presten sus servicios al Gobierno de la Entidad, organismos descentralizados y municipios, mediante contrato sujeto a obra o a plazo fijo, a lista de raya, los que desempeñen actividades eventuales o emergentes, y los que perciben sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios".

tomó en cuenta que la acción para reclamar el pago de estas prestaciones prescribió porque los trabajadores no la ejercieron durante el año siguiente a su desvinculación; iii) al definir si les corresponden los mismos derechos, el tribunal no analizó la distinción entre los trabajadores de base y los eventuales.

La Suprema Corte admitió el recurso. Consideró que la resolución de este asunto le permitía fijar un criterio sobre la constitucionalidad del artículo 3o., último párrafo, de la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán, frente al derecho a la seguridad social de los trabajadores temporales, tutelado por el artículo 123, apartado B, fracción XI, de la Constitución.

Problema jurídico planteado

¿Viola el derecho fundamental a la seguridad social de los trabajadores el artículo 3o., último párrafo, de la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán porque excluye de su titularidad a las personas contratadas por obra o a plazo fijo, por actividades eventuales, emergentes o por honorarios?

Criterio de la Suprema Corte

El artículo 123, apartado B, fracción XI, constitucional establece los derechos humanos mínimos de seguridad social para los trabajadores al servicio del Estado. La exclusión de los empleados temporales, eventuales o contratados por tiempo determinado de los beneficios mínimos de seguridad social viola este derecho fundamental. En consecuencia, el artículo 3o., último párrafo, de la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán es inconstitucional.

Justificación del criterio

"[E]sta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, considera que dichos agravios resultan infundados, en atención a que ya se ha pronunciado en torno al tema en el sentido de que los trabajadores temporales, eventuales o contratados por tiempo determinado, por las entidades federativas no pueden ser marginados de otorgarles derechos mínimos de seguridad social, tales como asistencia médica, prestaciones de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, sobrevivencia, así como en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, orientados necesariamente a procurar el mejoramiento del nivel de vida, lo cual quedó reflejado en el amparo directo en revisión 6616/2016 [...]" (pág. 40).

"[L]as personas que presten sus servicios para el Gobierno de esas entidades federativas, organismos descentralizados y municipios, mediante contrato sujeto a obra o a plazo fijo, a lista de raya, los que desempeñen actividades eventuales o emergentes, quedan excluidos de la aplicación de esas leyes, lo cual resulta contrario al principio de seguridad social previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prevé los derechos humanos mínimos de seguridad social para cualquier trabajador al servicio del Estado, tales como asistencia médica, prestaciones de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, sobrevivencia, así como en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, orientados necesariamente a procurar el mejoramiento del nivel de vida" (pág. 52).

"Una vez que los trabajadores eventuales o por tiempo determinado obtengan su incorporación integral a los beneficios de seguridad social regulada por la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán,

al igual que el titular demandado, ellos deberán cubrir las cuotas a su cargo, en el porcentaje que les corresponda, respectivamente, pues el régimen de seguridad social de esa Entidad se sostiene con aportaciones bipartitas (cuotas del trabajador y aportaciones del ente empleador), en términos de los artículos 30, fracciones III y V, 35 fracción V, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, esto es, ante la presencia de una obligación de carácter bilateral, cada parte debe cubrir o enterar al órgano de seguridad social la totalidad de las cuotas y aportaciones que le corresponden" (pág. 52).

"Entonces, con base en las consideraciones anteriores, exactamente aplicables al presente asunto, es que deben estimarse infundados los agravios formulados, dado que contrario a todo lo alegado, tal como lo apreció el Tribunal Colegiado, es inconstitucional el artículo 3o. párrafo segundo, de la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán, motivo por el cual procede confirmar la sentencia que se revisa" (pág. 54).

"El resto de los agravios resultan inoperantes en virtud de que se reducen a temas de mera legalidad, que no son susceptibles de análisis en esta instancia" (pág. 54).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia y, en consecuencia, concedió el amparo al grupo de trabajadores. Estimó que el artículo 3o., último párrafo de la Ley de Pensiones Civiles es inconstitucional porque la exclusión de los empleados temporales, eventuales o contratados por tiempo determinado vulnera el derecho a la seguridad social.

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 416/2020, 25 de noviembre de 2020¹⁸²

Hechos del caso

Un trabajador, contratado de forma verbal, fue despedido de su empleo en el ayuntamiento constitucional de El Arenal, Jalisco. En consecuencia, demandó, entre otras cosas, el pago de la indemnización constitucional por despido injustificado y de las cuotas correspondientes al Instituto de Pensiones del estado de Jalisco.

El ayuntamiento argumentó que el trabajador no fue despedido porque fue contratado de forma temporal, según lo establece el artículo 4, fracción II, de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios (LSPEJM).¹⁸³ Además, señaló que su nombramiento temporal estaba sujeto al periodo de la administración en turno. En consecuencia, cuando terminó esa administración, su relación de trabajo con el ayuntamiento se terminó también de manera automática.

¹⁸² Mayoría de cuatro votos, con voto particular de la Ministra Yasmín Esquivel Mossa. Ponente: Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

¹⁸³ "Artículo 4.- Se entenderá que existe un nombramiento temporal por tiempo determinado y se considerará como fecha de vencimiento el día que finalice el periodo constitucional del titular de la entidad pública, sin que en ningún caso sea superior a seis años cuando se trate de la administración pública estatal o superior a tres años en los demás casos, si:

I. No se señala la temporalidad del nombramiento correspondiente;

II. Existe la relación laboral y por cualquier causa no se expide el nombramiento respectivo; o

III. Se vence el nombramiento respectivo, continúa la relación laboral y por cualquier causa no se renueva dicho nombramiento".

El Tribunal de Arbitraje y Escalafón del estado de Jalisco condenó a la parte patronal al pago de diversas prestaciones. También lo absolvió del pago de la indemnización constitucional y de las aportaciones al Instituto de Pensiones.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo directo. Atacó, principalmente, la constitucionalidad del artículo 4 de la LSPEJM y del artículo 33 de la Ley de Pensiones del Instituto. Argumentó que i) permitir al patrón no expedir el nombramiento de un empleado le impide a éste conocer las condiciones en las que prestará los servicios, lo que vulnera sus derechos a la estabilidad en el empleo y a la seguridad jurídica y ii) no reconocer prestaciones de seguridad social a los servidores públicos por tiempo y obra determinada limita su derecho a la seguridad social.

El tribunal colegiado concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó al tribunal de arbitraje que emitiera una nueva decisión en la que no aplicara, por inconstitucionales, la fracción II, del artículo 4 de la LSPEJM y el artículo 33 de la Ley de Pensiones del Instituto. El tribunal consideró que esas normas violan el principio de estabilidad en el empleo. Señaló que no exigir a los empleadores la formalidad de expedir los nombramientos que precisen la categoría del servidor público viola el derecho a la seguridad jurídica de los trabajadores.

Contra esta sentencia, el ayuntamiento presentó un recurso de revisión. Argumentó que i) el artículo 4 de la LSPEJM no vulnera el principio de estabilidad en el empleo porque establece claramente que el servidor público contratado por una entidad pública estatal o municipal al que no se le expida un nombramiento definitivo tendrá el carácter de temporal y ii) estaba especificado que el nombramiento del trabajador sería por el periodo decidido por la entidad. Esta especificación garantiza la seguridad jurídica de los trabajadores respecto de las condiciones de la relación laboral. Solicitó, entonces, que se revocara la inconstitucionalidad de la norma.

La Suprema Corte admitió el recurso y procedió a su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Viola el derecho a la estabilidad en el empleo, así como el principio de seguridad jurídica, el artículo 4 de la LSPEJM, que establece que el patrón puede no expedir el nombramiento a un empleado a su servicio?

Criterio de la Suprema Corte

Que la ley permita al patrón no expedir el nombramiento a los trabajadores a su servicio tiene como consecuencia que éstos desconozcan los términos y condiciones de su vinculación. Esto implica que los trabajadores no conocen sus derechos. La obligación de expedir los nombramientos es un requisito indispensable para establecer los derechos y obligaciones laborales entre los trabajadores y las entidades públicas. En consecuencia, el artículo 4 de la LSPEJM viola los derechos de los trabajadores burocráticos a la seguridad jurídica y la estabilidad en el empleo.

Justificación del criterio

"La obligación de expedir los nombramientos no es un mero acto formal, sino que es un requisito para establecer legalmente los derechos y obligaciones laborales entre los particulares y las entidades públicas, máxime que el nombramiento de un trabajador debe estar regulado en el presupuesto de egresos de la

entidad pública que lo contrate, es decir, que el nombramiento debe corresponder a una plaza legalmente autorizada, sea por tiempo determinado o definitiva, lo cual implica que no hay justificación legal para no expedir el nombramiento respectivo en la medida de que el ingreso de un trabajador como servidor público depende de la disponibilidad presupuestaria de recursos para su contratación y nombramiento en una entidad" (párr. 39).

"Es claro que la citada norma al eximir a las entidades públicas de la formalidad de expedir el nombramiento por cualquier causa, en los que se precise claramente la categoría a la que pertenece el servidor público, para que tenga certeza tanto de las obligaciones como de las prestaciones a que tiene derecho, viola la garantía de seguridad jurídica contenida en el artículo 16 constitucional [...]" (párr. 41)

"[E]l derecho a la seguridad jurídica consiste, en que las personas conozcan o tengan certeza sobre su situación jurídica en cualquier supuesto, y sobre las posibilidades con que cuentan para salvaguardar sus derechos; es decir, es la certeza que tiene el individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares previamente establecidos" (párr. 42).

"[T]ratándose de servidores públicos al servicio del Estado, el nombramiento constituye la condición que permite al individuo designado se le apliquen automáticamente una serie de disposiciones generales que le atribuyen una determinada situación jurídica fijada de antemano en cuanto al tipo de su puesto o cargo, sus obligaciones y derechos, la forma de su desempeño, la temporalidad de sus funciones, las protecciones de seguridad social y otros conceptos más, puesto que su entrada como servidor público del Estado está regulada en el presupuesto de egresos; de lo que se infiere la importancia que tiene el nombramiento" (párr. 44).

"En ese sentido, la fracción II del artículo 4 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, viola el derecho humano de seguridad jurídica al prever la posibilidad de que el patrón equiparado no expida nombramiento a un empleado a su servicio porque le impide conocer a este último los términos y condiciones conforme a las cuales se prestarán los servicios para la entidad que lo contrató, y de legalidad, pues no obstante que de acuerdo al artículo 17, fracción IV, de la ley burocrática local, uno de los elementos que debe contener es la temporalidad del nombramiento que al efecto se expida y cuya obligación de entregar al servidor público por la Entidad Pública que se trate, deriva de lo establecido en el diverso artículo 56, fracción IV, de la citada ley" (párr. 45).

"[E]l artículo 4, fracción II, de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, al facultar al patrón equiparado, sin razón que lo justifique, para no expedir nombramiento a los trabajadores a su servicio, tiene como consecuencia que éstos desconozcan los términos y condiciones en que prestan sus servicios, lo que los ubica en un estado de incertidumbre y en una situación desventajosa, ante el desconocimiento de sus derechos laborales y, entre éstos, de manera primordial, el de estabilidad en el empleo" (párr. 52).

"En consecuencia, es necesario conocer si la plaza en que se otorga un nombramiento temporal está vacante, es definitiva o es temporal, si tiene titular o no, o si fue creada por determinado tiempo y para cierto objetivo porque sólo así podrá establecerse si el patrón equiparado otorgó legalmente el nombramiento en función del tipo de plaza y, por ende, la generación o no del derecho a la estabilidad en el empleo" (párr. 55).

"En tal virtud, si de los preceptos que se han hecho mención en líneas anteriores se desprende que el acceso al derecho a la estabilidad en el empleo depende de la naturaleza de las funciones que ejerce la persona trabajadora y de la temporalidad en el cargo, es acertada la determinación a que llegó el Tribunal Colegiado en el sentido que lo dispuesto por el artículo 4, fracción II, de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, restringe este derecho para aquellos trabajadores burocráticos que no contaran con un nombramiento por escrito. Dicha norma permite que, al término del periodo constitucional de una administración municipal, las personas trabajadoras en esta situación sean cesadas sin responsabilidad para la administración entrante, independientemente de la naturaleza de las funciones que ejercen, lo que torna nugatoria su prerrogativa de ser reinstaladas o indemnizadas en caso de despido injustificado" (párr. 58).

"Por lo anteriormente expuesto, esta Segunda Sala estima que la norma bajo análisis no supera el examen de idoneidad para garantizar el fin constitucionalmente válido perseguido y, por tanto, constituye una restricción no justificada a los derechos de los trabajadores burocráticos a la seguridad jurídica y la estabilidad en el empleo" (párr. 70).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia de amparo y, en consecuencia, concedió la protección constitucional al trabajador. Estimó que el artículo impugnado restringe, de manera injustificada, los derechos de los trabajadores burocráticos a la seguridad jurídica y la estabilidad en el empleo.

6.5 Trabajadores eventuales y derecho a la seguridad social

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 19/2020, 5 de agosto de 2020¹⁸⁴

Hechos del caso

Al concluir el tercer contrato eventual continuo, una empresa de autotransportes le informó a un trabajador que no sería contratado de nuevo. En consecuencia, la empleadora dio de baja al empleado del régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Tres semanas después, el empleado empezó a laborar en otra empresa, por lo que reingresó al régimen obligatorio del instituto. Tiempo después, el trabajador sufrió un accidente no profesional que le ocasionó una incapacidad para trabajar. Por eso, el IMSS le reconoció una incapacidad temporal.

El trabajador le solicitó al instituto el pago del subsidio establecido en el artículo 96¹⁸⁵ de la Ley del Seguro Social (LSS), derivado de la incapacidad para el trabajo causada por un accidente no profesional. El IMSS le negó el pago del subsidio porque, según informó, el solicitante no cumplía los requisitos establecidos

¹⁸⁴ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

¹⁸⁵ "Artículo 96. En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo.

El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas.

el artículo 97¹⁸⁶ de la misma ley. Esto es, no cumplió con un periodo de, por lo menos, cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad, cuando se trata de trabajadores no eventuales, y de seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad para trabajadores eventuales.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo indirecto. Atacó, entre otras cosas, la constitucionalidad del artículo 97 de la LSS. Argumentó que i) esa norma viola el derecho a la igualdad y no discriminación porque exige periodos de cotización diferentes para acceder al subsidio a trabajadores eventuales, respecto de los no eventuales. Esto implica un trato desigual no justificado entre éstos; ii) él cotizó 14 semanas durante los cuatro meses anteriores al accidente, por lo que cumplía el requisito de las seis cotizaciones semanales para los trabajadores eventuales; iii) la norma viola el derecho a la seguridad social porque le da un trato diferente a trabajadores eventuales, respecto de los no eventuales, lo que impide el disfrute del derecho al subsidio a trabajadores que cumplen los requisitos establecidos en la ley y iv) negarle prestaciones a los trabajadores durante un periodo involuntario de desempleo debido al carácter eventual de sus relaciones de trabajo vulnera sus derechos fundamentales.

El juez sobreseyó el juicio de amparo. Contra esta decisión, el trabajador inició un recurso de revisión. El tribunal colegiado se declaró incompetente para conocer del recurso, por lo que remitió el asunto a la Suprema Corte para su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Viola el derecho de igualdad y no discriminación el artículo 97 de la Ley del Seguro Social, que establece que para acceder al subsidio por enfermedad no profesional los trabajadores no eventuales deben reunir por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad, mientras que los trabajadores eventuales deben acreditar seis cotizaciones semanales durante los cuatro meses anteriores a la enfermedad?

Criterio de la Suprema Corte

Los trabajadores eventuales pueden acceder al subsidio por enfermedad no profesional cuando reúnen seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses. La norma no los priva del beneficio por su carácter eventual, sólo establece periodos de cotización diferentes respecto de los trabajadores no eventuales. En consecuencia, el artículo 97 de la LSS no vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación.

Justificación del criterio

"A juicio de esta Segunda Sala, el precepto legal no es excluyente entre sí, puesto al margen de que en el primer supuesto se exija que tengan cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente

Si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más".

¹⁸⁶ "Artículo 97. El asegurado sólo percibirá el subsidio que se establece en el artículo anterior, cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

Los trabajadores eventuales percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad".

anteriores a la enfermedad como asegurado (en la generalidad), lo cierto es que, en caso de que el sujeto tenga la calidad de trabajador eventual, también puede acceder al beneficio cuando posea seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad" (pág. 18).

"[L]a norma que prevé un trato desigual será inconstitucional cuando imponga arbitrariamente discriminaciones entre situaciones jurídicas objetivamente iguales, no distinga de la misma forma situaciones discrepantes o carezca de razonabilidad" (pág. 22).

"En el caso que nos ocupa, se observa que válidamente, el legislador ordinario estableció en el artículo 97 de la Ley del Seguro Social, que para el otorgamiento del subsidio con motivo de enfermedad no profesional, el asegurado (en general) debe cubrir por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad; asimismo, que el trabajador eventual también puede acceder al beneficio cuando posea seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad" (pág. 27).

"En ese sentido, esta Segunda Sala no advierte un trato desigual o discriminatorio entre un sujeto y otro, en el entendido de que la norma únicamente establece una diferencia de requisitos en los periodos de cotización. Diferencia que, incluso, otorga un beneficio a los trabajadores eventuales, pues les permite optar por el cómputo previsto para un asegurado (en la generalidad), o bien, como un trabajador eventual" (pág. 28).

"[E]s de suma importancia precisar que **la norma no regula un supuesto de restricción en caso de que un trabajador eventual deje de tener dicha calidad, siempre y cuando, siga teniendo el carácter de asegurado ante el instituto.**

Se dice lo anterior porque el sujeto, como asegurado del instituto, puede solicitar el beneficio y válidamente le debe ser otorgado, si en el plazo estipulado para ello, cotizó como trabajador eventual las seis semanas cotizadas dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad" (pág. 28). (Énfasis en el original).

"[L]os supuestos no son excluyentes entre sí, pues válidamente, el instituto puede analizar si el asegurado cubrió seis cotizaciones semanales en un periodo de cuatro meses anteriores a la enfermedad, aun cuando tenía el carácter de trabajador eventual.

Es por ello que no puede decirse que, como lo que alega el quejoso, si el asegurado, al firmar un nuevo contrato (aunque no prevea la calidad de trabajador eventual), le sea desconocido el derecho al subsidio que poseía por cumplir los requisitos necesarios como trabajador eventual dentro del periodo establecido para ello" (pág. 29).

"Ante lo infundado e inoperante de los conceptos de violación, lo procedente es **negar el amparo solicitado en contra del artículo 97 de la Ley del Seguro Social**" (pág. 32). (Énfasis en el original).

"[E]s claro que la responsable conculca los derechos del quejoso, pues el ente asegurador determinó negar el subsidio por enfermedad no profesional, ya que limitó su actuar a lo previsto en el primer párrafo del numeral 97 de la Ley del Seguro Social, dejando de atender el contenido integral de la norma, la que

permite, en caso de cumplir con los requisitos necesarios para tal efecto, otorgar el beneficio de que se trata" (pág. 35).

"[S]e concede el amparo para el efecto de que el [...] Instituto Mexicano del Seguro Social deje insubsistente el oficio [...] y, en su lugar, **emita una nueva resolución en la que analice si el quejoso cubrió seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la fecha en que ocurrió la enfermedad; ello con la finalidad de determinar lo que en derecho proceda respecto del otorgamiento del subsidio**" (pág. 36). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte, por un lado, negó el amparo contra del artículo 97 de la Ley del Seguro Social porque la norma no viola el derecho a la igualdad y no discriminación. Por otro lado, concedió el amparo para que el IMSS dejara sin efectos la decisión que negó el subsidio y, en su lugar, emitiera una nueva. También le ordenó al instituto estudiar si el trabajador cubrió las seis cotizaciones semanales en los cuatro meses anteriores a la fecha en que ocurrió la enfermedad y establecer si procede el subsidio por enfermedad no profesional.

6.6 Trabajadores de Pemex

6.6.1 Trabajadores eventuales no tienen derecho a jubilación por riesgos

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2487/2013, 29 de enero de 2014¹⁸⁷

Hechos del caso

Un trabajador eventual fue despedido de su empleo en Pemex Exploración y Producción. En consecuencia, demandó a su empleadora ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de Tamaulipas. Solicitó i) el reconocimiento de que la enfermedad que padece es consecuencia de un riesgo de trabajo; ii) el pago de la indemnización por incapacidad que le generó esta enfermedad y iii) el reconocimiento de su derecho a la jubilación por enfermedades profesionales, establecido en la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo.¹⁸⁸

¹⁸⁷ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

¹⁸⁸ "CLÁUSULA 134. El patrón se obliga a otorgar el beneficio de la jubilación a sus trabajadores de planta sindicalizados, por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo, de conformidad con las siguientes reglas:
[...]

II. JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO. Los trabajadores de planta que a consecuencia de un riesgo de trabajo les resulte, previa valuación del médico perito del patrón, una incapacidad del 50% —cincuenta por ciento— y hasta el 69.9% —sesenta y nueve punto nueve por ciento— de la permanente total y, registren 16 años de antigüedad incluyendo los 3 años de espera que establece la Cláusula 123 de este Contrato, tendrán derecho a ser jubilados, siempre y cuando se haya agotado la posibilidad de su reubicación, asignándoles una pensión jubilatoria sobre la base del 60% —sesenta por ciento— del promedio del salario ordinario que hubieren disfrutado durante el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. La pensión jubilatoria se incrementará con un 4% —cuatro por ciento— más por cada año de servicios prestados después de cumplidos los 16 años, sin que exceda del 100%. —cien por ciento—

Los trabajadores afectados de incapacidad permanente derivada de riesgos de trabajo del 70% —setenta por ciento— de la total en adelante, tendrán derecho a ser jubilados siempre que acrediten haber alcanzado 4 años de servicios cuando menos. La pensión

La junta condenó a Pemex a pagarle al demandante una indemnización por incapacidad permanente y lo absolvió del reconocimiento de la jubilación, en términos de la cláusula 134 del Contrato Colectivo porque esa cláusula no dispone este derecho para los trabajadores eventuales. Contra esta decisión, el trabajador presentó amparo directo.

El tribunal colegiado en Tamaulipas concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó a la junta emitir una nueva decisión en la que analizara la procedencia de las prestaciones reclamadas. En cumplimiento de la sentencia, la junta emitió una otra decisión en la que nuevamente absolvió a Pemex del reconocimiento del derecho a la jubilación por enfermedades profesionales.

Contra esta resolución, el demandante inició un segundo amparo directo. Señaló que el contrato colectivo excluye a los trabajadores eventuales del pago de jubilación por riesgo de trabajo. Alegó que esa exclusión es injustificada e implica una protección menor a la que prevé la Ley del Seguro Social. Por lo tanto, enfatizó que la autoridad laboral debía extender el beneficio a los trabajadores eventuales.

El tribunal colegiado negó el amparo. Señaló que el trabajador fue contratado de manera eventual o transitoria y, por lo tanto, no tenía los derechos de los que son titulares los trabajadores indefinidos o de base.

Contra esta sentencia de amparo, el trabajador presentó un recurso de revisión. Alegó, principalmente, que el tribunal colegiado interpretó la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo en la que validó la exclusión injustificada de los trabajadores eventuales del acceso a este beneficio.

La Suprema Corte admitió el recurso y procedió a su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Es discriminatoria la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo de Pemex porque establece que los únicos titulares del derecho a la jubilación por enfermedades profesionales son los trabajadores indefinidos o de base y excluye de este beneficio a los trabajadores eventuales?

jubilatoria se fijará tomando como base el 40% —cuarenta por ciento— del promedio del salario ordinario que hubiera disfrutado en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. Por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 4, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% —cuatro por ciento— hasta llegar al 100% —cien por ciento— como máximo.

Los trabajadores afectados de incapacidad parcial permanente derivada de riesgo de trabajo dictaminada por los médicos del patrón, que los imposibilite para el trabajo o para desempeñar su puesto de planta y que en los términos de la Cláusula 123 no acepten su reacomodo en otro cuyas actividades puedan desempeñar, tendrán derecho a la jubilación siembre y cuando acrediten haber alcanzado 20 años de servicios cuando menos. La pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 60% —sesenta por ciento— del salario ordinario que hubiera disfrutado el trabajador en su puesto de planta, en el momento de obtener su jubilación; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 20, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% —cuatro por ciento— hasta llegar al 100% —cien por ciento— como máximo.

Cuando el trabajador incapacitado sólo tenga 17 años o más de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado, el tiempo de espera señalado en la Cláusula 123 de este contrato, para efectos de incrementar su pensión jubilatoria, sin que en ningún caso pueda exceder del 100% —cien por ciento—.

Estas jubilaciones serán adicionales a las indemnizaciones por riesgos de trabajo derivados de incapacidades permanentes, que el patrón asimismo acepta pagar en los términos de este contrato. [...]"

Criterio de la Suprema Corte

El recurso de revisión es improcedente y, por lo tanto, debe desecharse. El derecho a la jubilación por enfermedades profesionales, establecido en la cláusula 134 del contrato colectivo, se refiere exclusivamente a los trabajadores de planta. En consecuencia, si un trabajador tiene el carácter de eventual, un órgano jurisdiccional no puede pronunciarse sobre la constitucionalidad de las cláusulas del contrato colectivo.

Justificación del criterio

"El recurso de revisión es improcedente y, en consecuencia, debe desecharse" (párr. 40).

"[E]l presente medio de defensa es improcedente porque, como se demostrará más adelante, el Primer Tribunal Colegiado del Decimonoveno Circuito, al dictar la sentencia impugnada, no realizó una interpretación del artículo 123, apartado A, fracción XXVII, incisos g) y h), de la Constitución ni tampoco llevó a cabo un control de convencionalidad, de manera que no se surten los requisitos que condicionan la procedencia del recurso de revisión" (párr. 46).

"[L]a única razón por la cual el Primer Tribunal Colegiado del Decimonoveno Circuito concluyó que el laudo reclamado estaba ajustado a derecho por cuanto a que no se otorgó al quejoso la jubilación prevista en la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo, consistió en que la propia cláusula estaba dirigida exclusivamente a los trabajadores de planta, siendo que el inconforme siempre tuvo el carácter de trabajador eventual. Por consiguiente, si nunca le asistió el derecho a gozar de una prestación extralegal, es inconcuso que no existió razón alguna para que el referido órgano jurisdiccional tuviese que determinar si en el caso se actualizaba o no una renuncia a las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores, máxime que el propio tribunal colegiado concluyó que dicha prestación, por su propia naturaleza, no encontraba fundamento en el artículo 123, apartado A, de la Constitución" (párr. 54).

"[A]duce el recurrente que la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo, al establecer que la jubilación por riesgo de trabajo constituye una prestación que únicamente se puede conferir a los trabajadores de base, infringe el artículo 1o. constitucional, porque discrimina a los trabajadores eventuales" (párr. 56).

"El agravio resumido en el párrafo anterior es inoperante dado que se trata de un argumento que no fue expuesto en la demanda de amparo. Luego, si el Primer Tribunal Colegiado del Decimonoveno Circuito no emitió un pronunciamiento de constitucionalidad, es inconcuso que el agravio del inconforme no puede ser materia de estudio en esta instancia, toda vez que no se surtieron los requisitos que condicionan la procedencia del recurso, a saber, que en la demanda se hubiese propuesto un tema de constitucionalidad y que el órgano jurisdiccional lo hubiese resuelto o hubiese omitido resolverlo. Sostener lo contrario implicaría que todos los recursos de revisión en los que operara la suplencia de la queja serían procedentes cuando en los agravios se formulara un planteamiento de constitucionalidad que no se hubiese hecho en la demanda, lo que es jurídicamente inadmisibles porque generaría una instancia oficiosa no establecida en la Ley Fundamental" (párr. 57).

"[C]omo en el caso el recurso es improcedente y, en consecuencia, deberá desecharse, se estima innecesario dejar insubsistente el laudo dictado por la Junta responsable el veintisiete de junio de dos mil trece, pues, como se apuntó, ello no conduciría a un fin práctico" (pág. 68).

Decisión

La Suprema Corte desechó el recurso de revisión por improcedente. Señaló que el trabajador no tiene derecho a la jubilación en términos de la cláusula 134 del contrato colectivo porque esa cláusula se aplica sólo a los trabajadores de planta.

6.6.2 Trabajadores transitorios de confianza y derecho a la pensión de jubilación por riesgos

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 6929/2016, 17 de mayo de 2017¹⁸⁹

Hechos del caso

Un grupo de aproximadamente 100 trabajadores transitorios promovió un juicio laboral en contra de Petróleos Mexicanos (Pemex), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda (Infonavit). Los trabajadores reclamaron, entre otras cosas, i) el reconocimiento de diversas prestaciones; ii) el reconocimiento de la pensión por jubilación, establecida en la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo; iii) el reconocimiento del tiempo laborado; iv) el pago de las aportaciones y la constitución de las subcuentas de vivienda que les corresponden como trabajadores y v) el reconocimiento de seguro médico y, de ser el caso, la indemnización por riesgos de trabajo.

La junta absolvió a los demandados. Señaló que la pensión por jubilación era improcedente porque los trabajadores tenían el carácter de transitorios. Por lo tanto, de acuerdo con la cláusula 134 del contrato colectivo de Pemex, no tenían derecho a recibir las prestaciones reclamadas.

Contra esta decisión, los trabajadores promovieron un juicio de amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó a la junta dejar sin efecto su resolución y emitir una nueva en la que: i) reiniciara el procedimiento; ii) valorara las pruebas de manera correcta y iii) reconociera los padecimientos profesionales de los trabajadores.

Contra esta decisión, algunos demandantes promovieron un segundo amparo directo. Argumentaron, entre otras cosas, que: i) la decisión de la junta de declarar improcedente el reconocimiento de la pensión por jubilación porque son trabajadores transitorios y no de planta es incorrecta; ii) la cláusula 134 del contrato colectivo de Pemex es inconstitucional porque discrimina y vulnera los derechos humanos de los trabajadores transitorios en tanto viola su derecho a la seguridad social y iii) la junta no valoró de manera correcta las pruebas que acreditan las diversas enfermedades profesionales que padecen.

El tribunal colegiado, por un lado, concedió el amparo y le ordenó a la junta emitir una nueva decisión en la que considerara las pruebas de las enfermedades profesionales aportadas por los trabajadores. Por otro lado, negó el amparo porque consideró que la decisión de la junta de declarar improcedente el derecho a pensión por jubilación a los trabajadores transitorios es correcta. Señaló que los empleados suplieron

¹⁸⁹ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

vacantes transitorias o temporales, es decir, hicieron trabajos extraordinarios o por obra determinada y, por eso, no tienen los mismos beneficios de seguridad social que los trabajadores de base.

Contra la sentencia de amparo, los trabajadores interpusieron un recurso de revisión. Entre otras cosas, expusieron que: i) el tribunal colegiado dejó en estado de indefensión a un sector vulnerable como lo es el de los trabajadores transitorios; ii) el Estado es el encargado de dirigir, controlar y coordinar la seguridad social. Por tanto, debe garantizar que el derecho a la pensión jubilatoria de los trabajadores de empresas paraestatales¹⁹⁰ no sea vulnerado por los contratos de trabajo. Enfatizó que el contrato colectivo de trabajo ni siquiera contempla a los trabajadores transitorios y, por ende, no dispone las prestaciones básicas a las que tienen derecho como empleados, independientemente de su puesto o categoría y iii) el derecho a la seguridad social es irrenunciable y está protegido constitucionalmente. En consecuencia, se debe garantizar el derecho a la pensión por jubilación, sin importar la temporalidad de su contrato laboral.

El tribunal colegiado admitió el recurso de revisión y ordenó remitirlo a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Es inconstitucional la cláusula 134 del contrato colectivo de Pemex porque excluye a los trabajadores transitorios de los derechos a la pensión por jubilación y a la seguridad social en general?

Criterio de la Suprema Corte

El recurso de revisión es improcedente. Para analizar la constitucionalidad de un contrato colectivo en un amparo directo es indispensable que se haya planteado esa cuestión desde el juicio laboral de origen. La nulidad del contrato colectivo es materia del juicio laboral en el que las partes puedan alegar y probar plenamente y la junta laboral decida en un laudo. Por lo tanto, dado que no cumple con los requisitos de procedencia, el recurso debe desecharse.

Justificación del criterio

"Una vez precisado el marco jurídico aplicable, debe decirse que el presente recurso de revisión es improcedente. Si bien en la demanda de amparo se advierten planteamientos de inconstitucionalidad, éstos no pueden ser analizados en esta vía e instancia, de modo que el asunto no reviste las características de importancia y trascendencia necesarias para su procedencia" (pág. 22).

"Por su parte, el Tribunal Colegiado sostuvo que fue correcta la absolución de las demandadas en relación con ***** y *****". Al respecto, determinó que los actores fueron considerados como trabajadores transitorios por su situación legal, la cual los excluye para alcanzar una prestación contractual como es la pensión jubilatoria. Además, la exclusión de los trabajadores transitorios de ese beneficio no implica discriminación, pues no coloca a los quejosos en un plano diferente a los demás trabajadores de esa categoría" (pág. 22).

¹⁹⁰ Una empresa paraestatal es una organización, organismo, institución o compañía que trabaja para el Estado, pero sin ser parte de la Administración Pública Centralizada.

"De lo expuesto se advierte que en la demanda de amparo las cuestiones constitucionales planteadas se relacionan con la constitucionalidad del contrato colectivo de trabajo de Petróleos Mexicanos en su integridad y como consecuencia la aplicación de los derechos mínimos legales en materia de seguridad social a favor de todos los quejosos; también se dirigen a impugnar la cláusula 134 en relación con dos de los promoventes que tenían el carácter de trabajadores transitorios por su exclusión del derecho a la pensión jubilatoria.

La primera cuestión relativa al otorgamiento de los derechos mínimos de seguridad social no fue abordada de fondo por el Tribunal Colegiado, en virtud de que declaró inoperantes los conceptos de violación, por existir al respecto pronunciamiento firme derivado de la ejecutoria emitida por ese mismo órgano jurisdiccional en el amparo directo ****/****.

En cambio, el segundo planteamiento, relativo a la constitucionalidad de la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo, fue declarado infundado, con las correspondientes consideraciones de fondo" (pág. 23).

"De los autos del juicio laboral ***/**, se desprende que, en relación con la situación de los trabajadores transitorios, los promoventes no plantearon la nulidad de la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo, por lo que existe imposibilidad jurídica para analizar su constitucionalidad en el presente amparo directo" (pág. 26).

"Por esa razón, ante la existencia de dicho obstáculo jurídico, no es viable que en el presente recurso se emita un criterio de importancia y trascendencia, al no poderse analizar el planteamiento de fondo formulado por el recurrente por no existir la condición procesal para ello.

En tales condiciones, al no reunir la cuestión constitucional planteada las calidades de importancia y trascendencia, el presente recurso de revisión debe desecharse.

No se soslaya que los recurrentes plantean el respeto al derecho al mínimo vital, lo cual puede entrañar una cuestión relativa a la definición constitucional de ese derecho; sin embargo, tal planteamiento es accesorio y novedoso a la principal, la cual no reúne los requisitos necesarios para ser analizadas en esta instancia.

Tampoco pasa inadvertido que los recurrentes hacen valer deficiencia en los resolutivos de la sentencia recurrida, pero tales argumentos no son suficientes para hacer procedente el presente recurso, por referirse a planteamientos de legalidad" (pág. 27).

Decisión

La Suprema Corte desechó el recurso de revisión. Señaló que, aunque el asunto reunió los requisitos de importancia y trascendencia, el alegato de inconstitucionalidad no fue planteado desde el juicio laboral de origen.

Hechos del caso

Un trabajador demandó a Petróleos Mexicanos (Pemex) el reconocimiento de la enfermedad que padece como un riesgo de trabajo. También le solicitó el pago de las prestaciones derivadas de la enfermedad, entre éstas, la pensión jubilatoria, prevista en el artículo 82-II del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios¹⁹² (Reglamento), consistente en el 100% de sus prestaciones salariales. El demandante señaló que durante la relación de trabajo fue considerado empleado de confianza transitorio y, en consecuencia, no le dieron el carácter de trabajador de planta, aunque una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje condenó a Pemex a que lo contratara y reconociera su calidad de trabajador de base durante el tiempo que durara la materia de trabajo. A pesar de esta decisión, Pemex siguió considerándolo trabajador eventual. Señaló que, si Pemex lo considera trabajador eventual de confianza, entonces la autoridad laboral debe declarar la inconstitucionalidad del artículo 82, fracción II, del Reglamento porque excluye de manera injustificada a los trabajadores transitorios del reconocimiento de una pensión jubilatoria.

La junta de conciliación reconoció que el trabajador padecía la enfermedad de trabajo y, en consecuencia, condenó a Pemex al pago de la indemnización por incapacidad permanente total. Sin embargo, absolvió a la demandada de las demás prestaciones, entre ellas, el reconocimiento de la pensión jubilatoria.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo directo. Esencialmente, argumentó que, aunque el artículo 82-II del Reglamento es discriminatorio porque excluye a los trabajadores eventuales o transitorios de los beneficios pensionarios, la junta no lo inaplicó. Además, señaló que en materia del seguro de riesgos de trabajo la Ley del Seguro Social no establece límites al reconocimiento de la pensión y no distingue con base en el tipo de relación laboral, es decir, no diferencia entre empleados de planta y transitorios.

El tribunal colegiado negó el amparo. Argumentó que debido a las contrataciones temporales la autoridad laboral no podía reconocerle al trabajador el derecho a la pensión, pues, como lo establece el Reglamento, la jubilación sólo aplica a los trabajadores de planta.

¹⁹¹ Mayoría de cuatro votos, con voto concurrente del Ministro Javier Laynez Potisek. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

¹⁹² "Artículo 82. El patrón podrá jubilar a su personal de confianza de planta, por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo, de conformidad con las siguientes reglas:

[...]

II. Jubilaciones por incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo.- El personal de planta confianza que a consecuencia de un riesgo de trabajo le resulte, previa valuación del médico del patrón, una incapacidad del 50% —cincuenta por ciento— y hasta un 69.9% —sesenta y nueve punto nueve por ciento— de la total permanente, que lo imposibilite para el trabajo, y registre 16 —dieciséis— años de antigüedad incluidos los 3 —tres— años de espera establecidos en el inciso g) del Artículo 66 de este Reglamento, y se haya agotado la posibilidad de su reubicación, se le otorgará una pensión jubilatoria sobre la base del 60% —sesenta por ciento— del promedio del salario ordinario que hubiere disfrutado durante el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. La pensión jubilatoria se incrementará con un 4% —cuatro por ciento— más por cada año de servicios prestados después de cumplidos los 16 —dieciséis— años, sin que exceda del 100% —cien por ciento [...]."

Contra la sentencia de amparo, el trabajador presentó un recurso de revisión. Alegó, principalmente, que el tribunal colegiado no se pronunció sobre la constitucionalidad del artículo 82-II del Reglamento. Reiteró su argumentó de inconstitucionalidad del artículo 82-II porque, según enfatizó, es discriminatorio excluir a los trabajadores transitorios de la pensión de jubilación en caso de riesgos de trabajo y del derecho a la seguridad social en general.

La Suprema Corte admitió el recurso y procedió a su estudio y resolución.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Viola el derecho a la igualdad y no discriminación el artículo 82, fracción II, del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios porque excluye del derecho a la jubilación por riesgos de trabajo a los trabajadores transitorios de confianza?
2. ¿Viola el derecho a la seguridad social de los trabajadores transitorios de confianza el artículo 82, fracción II, del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios porque los excluye del derecho a la jubilación por riesgos de trabajo?

Criterios de la Suprema Corte

1. La jubilación es una prestación extralegal. Sólo cuando ésta sea superior a los mínimos previstos en la Ley del Seguro Social está justificado distinguir por tipo de relación laboral, es decir, entre los empleados de planta y los transitorios. Que sólo se reconozca el derecho a la jubilación a los trabajadores de planta no vulnera el principio de igualdad y no discriminación. En consecuencia, el artículo 82, fracción II, del Reglamento no viola el derecho a la igualdad y no discriminación.
2. La seguridad social es un derecho de todos los trabajadores de Petróleos Mexicanos. La pensión jubilatoria establecida en la norma reclamada no garantiza el acceso a los beneficios de seguridad social a todos los empleados que sufran un riesgo de trabajo. Excluir del derecho al reconocimiento de una pensión de jubilación por riesgos de trabajo a los trabajadores transitorios es inconstitucional. En consecuencia, el artículo 82, fracción II, del Reglamento viola el derecho a la seguridad social.

Justificación de los criterios

"Esta Segunda Sala estableció que Petróleos Mexicanos no está obligado a incorporar al régimen obligatorio del seguro social a sus trabajadores (siempre que sus aportaciones de seguridad social sean superiores a las consignadas en la ley relativa y hasta antes de realizarse el estudio técnico-jurídico), en virtud de que con independencia de no estar inscritos ante el Instituto correspondiente, lo cierto es que Petróleos Mexicanos puede cubrir los tópicos necesarios para satisfacer el debido goce del derecho humano de seguridad social de sus trabajadores a través de consignarlo con aportaciones superiores a las previstas en la Ley del Seguro Social dentro del contrato colectivo de trabajo respectivo" (pág. 24).

"[D]e las disposiciones de la Ley del Seguro Social no se advierte que se excluya o limite el acceso de los trabajadores a las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, en atención a la duración o tipo de relación laboral o que se condicione a un período de cotización.

Al contrario, se trata de un seguro al que tiene derecho todo trabajador desde que inicia la relación laboral, cuyo financiamiento debe cubrirse íntegramente con las cuotas del patrón, en términos del artículo 70 de esa ley" (pág. 28).

"[E]n materia de riesgos de trabajo, la Ley del Seguro Social contiene una rama de seguro que es financiado íntegramente por los patrones y al que deben inscribir a todos sus trabajadores, sujetos al régimen obligatorio, sin que el Instituto pueda negar a los trabajadores que sufren un riesgo profesional las prestaciones correspondientes, por falta de inscripción o aviso de las modificaciones salariales por parte del patrón. En este último supuesto, el Instituto otorgará las prestaciones y cobrará al patrón omiso los capitales constitutivos para financiarlas, con independencia del momento en que inició la relación laboral y de que aún este corriendo el plazo que la ley otorga para realizar esos avisos.

En ese sentido, sin importar el tipo y duración de la relación laboral, si ésta sujeta al patrón al régimen obligatorio del Seguro Social, el trabajador y sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones en especie y dinero que establece el capítulo III (entre otros, los artículos 56, 58 y 84) en caso de que sufra un riesgo de trabajo que le produzca incapacidad o la muerte" (pág. 32).

"Como excepción, se estipuló en el artículo 82, fracción II, impugnado, una pensión por jubilación a la que acceden únicamente los trabajadores de planta y que reúnan con los períodos de antigüedad. Sólo en este caso, después de la baja del trabajador, éste y sus beneficiarios tendrán derecho al servicio médico. En el caso de que no adquiriera el derecho a la jubilación, terminará la relación de trabajo al determinarse la baja por incapacidad permanente y se perderá el derecho al servicio médico en los términos del artículo 67 del mencionado Reglamento" (pág. 40).

"Son infundados los argumentos en los que se plantea la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación, por excluir a los trabajadores de confianza transitorios de la jubilación prevista en el artículo 82, fracción II, del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

Únicamente desde el punto de vista de que la jubilación constituye en una prestación extralegal, y sólo en el aspecto en que esa prestación resulta superior a los mínimos previstos en la Ley del Seguro Social, está justificado que se otorgue el acceso a la jubilación a los trabajadores de planta con un determinado período de antigüedad, y puede sostenerse que no vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación, en perjuicio de los demás trabajadores que no reúnan esas condiciones" (pág. 41).

"[C]uando las prestaciones pactadas —como la jubilación— superan los derechos mínimos reconocidos en el citado precepto constitucional, en el análisis de su constitucionalidad también operan los principios de buena fe y equidad, de manera que prevalezca lo expresamente pactado, salvo que resulte patente la afectación a los derechos fundamentales de sus destinatarios.

Sólo en ese sentido no puede considerarse contraria al principio de igualdad, la jubilación que resulta superior a la prestación que como mínimo se encuentra obligado a otorgar el patrón, y que se otorga a los trabajadores de planta con determinada antigüedad, quienes por su vinculación con la empresa y la

duración de la relación laboral se les reconoce un incremento en la prestación a la que por ley tienen derecho en el caso de padecer una incapacidad por riesgo de trabajo" (pág. 43).

"[A]tendiendo al derecho a la seguridad social de que gozan todos los trabajadores de Petróleos Mexicanos y que éste es un organismo que presta directamente ese servicio ordenado constitucionalmente, debe considerarse que el artículo 82, fracción II, del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios es inconstitucional por vulnerar el derecho a la seguridad social, en el sentido de que el diseño de la pensión jubilatoria ahí establecida no garantiza a todos los trabajadores de confianza que sufran un riesgo de trabajo las prestaciones en dinero que otorga la Ley del Seguro Social, sin que la indemnización prevista en el artículo 66 de dicho Reglamento sea comparable y mucho menos superior a las prestaciones que prevé la Ley del Seguro Social" (pág. 47).

"Dado que se concluyó que el artículo 82, fracción II, del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, como parte del sistema de protección que establece dicho reglamento en materia de riesgos profesionales, es inconstitucional por vulnerar el derecho a la seguridad social reconocido en el artículo 123, apartado A, fracción XXIX de la Constitución Federal, deben declararse fundados los conceptos de violación, y ello es suficiente para conceder el amparo" (pág. 48).

Decisión

La Suprema Corte revocó la sentencia de amparo y, en consecuencia, concedió la protección constitucional al trabajador. Le ordenó a la autoridad laboral emitir una nueva decisión en la que estudiara la procedencia de la pensión por jubilación, prevista en el artículo 82, fracción II, del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios. También dispuso que tomara en cuenta que la norma reclamada es inconstitucional porque vulnera el derecho a la seguridad social.

6.6.3 Inscripción de trabajadores de confianza activos de planta o transitorios y derecho a la seguridad social

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 5559/2022, 26 de abril de 2023¹⁹³

Hechos del caso

Un trabajador transitorio de confianza de Pemex Exploración y Producción (Pemex) presentó una demanda laboral en la que pidió el reconocimiento de diversas enfermedades de trabajo y su inscripción en el régimen de seguridad social.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del estado de Veracruz (Junta) condenó a Pemex a i) reconocer que el trabajador padecía diversas enfermedades de trabajo; ii) al reconocimiento de su antigüedad en la empresa y iii) al pago de la indemnización por riesgo de trabajo, en términos del artículo 66 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza y Organismos Subsidiarios (Reglamento).

¹⁹³ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministra Loretta Ortiz Ahlf.

Contra esta decisión, Pemex presentó un amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo para que la Junta dejara sin efectos su decisión y emitiera una nueva. Señaló que, dado que el demandante es un trabajador transitorio de confianza, debía cumplir con el procedimiento que establece el artículo 66 del reglamento para acceder a las prestaciones reclamadas.

Contra esta sentencia de amparo, el trabajador presentó un recurso de revisión. Alegó, principalmente, que no puede condicionarse el reconocimiento de las prestaciones a que el trabajador hubiera agotado el procedimiento establecido en el artículo 66 del Reglamento. Además, señaló que el régimen de seguridad social establecido en el Reglamento de Pemex vulnera el derecho a la seguridad social de los trabajadores transitorios. Esto porque, de acuerdo con los principios del sistema de seguridad social en México, los patronos tienen la obligación de inscribir a todos los trabajadores, con independencia del tipo de vinculación laboral.

El tribunal colegiado admitió el recurso y ordenó que se remitiera a la Suprema Corte para su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Viola el reglamento de Pemex los derechos de seguridad social de los trabajadores de confianza eventuales porque exime a la empresa de la obligación de inscribirlos al régimen de seguridad social debido a su carácter de organismo autónomo al que no le aplican las disposiciones de la Ley de Seguridad Social?

Criterio de la Suprema Corte

Petróleos Mexicanos no tiene el deber de incorporar a sus trabajadores al régimen obligatorio del seguro social, siempre que sus aportes de seguridad social sean superiores a los establecidos en la Ley del Seguro Social. Petróleos Mexicanos garantiza el derecho humano a la seguridad social de sus trabajadores mediante la disposición, en su contrato colectivo de trabajo, de aportes superiores a los previstos en la Ley del Seguro Social. Por lo tanto, en su calidad de ente asegurador autónomo, no tiene la obligación de inscribir a sus trabajadores de confianza o transitorios al régimen de seguridad social de la Ley del Seguro Social.

Justificación del criterio

"[D]el precedente se advierte que en la jurisprudencia se determinó que dicho **precepto reglamentario únicamente es aplicable para los trabajadores de confianza en activo**, ya que tiene como principal función lograr la recuperación del enfermo y su reinstalación o rehabilitación en el trabajo, para que la relación laboral siga vigente" (párr. 59). (Énfasis en el original).

"Por lo que, si en el caso, el trabajador inició un juicio laboral sin agotar el aludido procedimiento pero durante la sustanciación del juicio y previo al dictado del laudo, éste dejó de tener relación laboral con la empresa productiva del Estado demandada, debe considerarse que existe **una causa de excepción a la regla general de agotar previamente el procedimiento administrativo ante la patronal**, ya que no puede requerirse al trabajador que dejó de ser personal en activo, que cumpla con el procedimiento esta-

blecido en el artículo 66 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, para los trabajadores en activo antes de acudir a la instancia jurisdiccional" (párr. 62). (Énfasis en el original).

"[E]sta Segunda Sala considera que el Tribunal Colegiado al determinar que el trabajador debió agotar el procedimiento contenido en el artículo 66 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, sin considerar que la relación de trabajo había terminado durante la sustanciación del juicio y con anterioridad al dictado del laudo, realizó una indebida aplicación e interpretación de la jurisprudencia en estudio" (pág. 69)

"[L]a patronal como empresa productiva del estado no está obligada a inscribir a sus trabajadores de confianza activos de planta o transitorios bajo el régimen de seguridad social establecido en el régimen obligatorio de seguridad social, sino conforme a su propia normatividad —Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios [...]" (párr. 74).

"[E]l indicado reglamento prevé a favor del personal de confianza un sistema de pensiones y jubilaciones, éste no contempló a los trabajadores transitorios, por lo que se vulneró su derecho humano a la seguridad social" (párr. 75).

"[E]l Tribunal Colegiado al estimar que no resultaba aplicable la Ley del Seguro Social a los trabajadores de confianza de Petróleos Mexicanos, realiza una interpretación del derecho a la seguridad social; ya que sólo se basa en la calidad de ente asegurador para determinar que no estaba obligada a inscribir a sus trabajadores activos de confianza o transitorios al régimen de seguridad social contemplado en dicha legislación.

Sin embargo, tal pronunciamiento no es acorde con los precedentes emitidos por esta Suprema Corte al resolver sobre las prestaciones de seguridad social de los trabajadores de Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios y lo establecido en materia de riesgos de trabajo en la Ley del Seguro Social" (párrs. 76 y 77).

"[E]sta **Segunda Sala estableció que Petróleos Mexicanos no está obligado a incorporar al régimen obligatorio del seguro social a sus trabajadores**, siempre que sus aportaciones de seguridad social sean superiores a las consignadas en la ley relativa y hasta antes de realizarse el estudio técnico-jurídico, en virtud de que con independencia de no estar inscritos ante el Instituto correspondiente, lo cierto es que Petróleos Mexicanos puede cubrir los tópicos necesarios para satisfacer el debido goce del derecho humano de seguridad social de sus trabajadores a través de consignarlo con aportaciones superiores a las previstas en la Ley del Seguro Social dentro del contrato colectivo de trabajo respectivo" (párr. 85). (Énfasis en el original).

"[L]a determinación de aplicar la legislación de seguridad social a los trabajadores de Petróleos Mexicanos no puede establecerse sólo con base en que dicha empresa productiva del Estado se constituye como un ente asegurador autónomo y que, por tanto, no está obligado a inscribir a sus trabajadores bajo el régimen de seguridad social que contempla la Ley del Seguro Social, en términos de lo que establece su contrato colectivo

de trabajo y el reglamento de trabajo del personal de confianza, sino que deben contrastarse las prestaciones reclamadas, en los ordenamientos jurídicos (en el caso particular, el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios frente a lo que establece la Ley del Seguro Social)" (párr. 88).

"Así, en ninguna circunstancia es posible considerar la sujeción a la Ley del Seguro Social con el argumento de que se trata de una empresa productiva del Estado con personalidad jurídica y patrimonio propio y que por esa razón cuenta con los medios suficientes para sufragar las prestaciones de seguridad social de sus trabajadores, ya que tal consideración vulnera el derecho fundamental de seguridad social por impedir que los trabajadores de la demandada accedan a prestaciones o beneficios que, en su caso, no sean reconocidas en el contrato colectivo de trabajo y en el reglamento de trabajo del personal de confianza o sean otorgadas de modo inferior a las contenidas en la Ley del Seguro Social" (párr. 90).

Decisión

La Suprema Corte revocó la sentencia de amparo y, en consecuencia, devolvió el asunto al tribunal colegiado para que emitiera una nueva decisión en la que considerara que Petróleos Mexicanos no está obligado a incorporar al régimen obligatorio del seguro social a sus trabajadores. Esto siempre que sus aportes a la seguridad social sean superiores a los dispuestos en la Ley del Seguro Social.

6.7 Registros patronales

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 611/2022, 14 de junio de 2023¹⁹⁴

Hechos del caso

Una empresa se dio de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con diversos registros patronales.¹⁹⁵ Esto de acuerdo con las reglas del artículo 75, párrafo segundo,¹⁹⁶ de la Ley del Seguro Social (LSS), vigente hasta el 23 de abril de 2021. Ese mismo año, la reforma laboral en materia de subcontratación derogó el párrafo segundo del artículo 75 de la LSS y, a través del artículo quinto transitorio,¹⁹⁷ obligó a los patronos a dar de baja sus registros patronales por clase.

¹⁹⁴ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

¹⁹⁵ El registro patronal es el número o código con el que el IMSS identifica a un patrón cuando se registra en el instituto. Mediante el registro patronal se identifica individualmente a cada patrón y se verifica el cumplimiento de sus obligaciones establecidas en la Ley del Seguro Social.

¹⁹⁶ "Artículo 75. La determinación de las clases comprenderá una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista, una clase determinada. Este supuesto sólo se aplicará a las empresas que se inscriben por primera vez en el Instituto o cambien de actividad".

¹⁹⁷ "Quinto. Aquellos patronos que, en términos del segundo párrafo del artículo 75 de la Ley del Seguro Social, previo a la entrada en vigor del presente Decreto, hubiesen solicitado al Instituto Mexicano del Seguro Social la asignación de uno o más registros patronales por clase, de las señaladas en el artículo 73 de la Ley del Seguro Social, para realizar la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional, contarán con un plazo de 90 días naturales contados a partir de la entrada en vigor de las presentes reformas legales para dar de baja dichos registros patronales y de ser procedente, solicitar al mencionado Instituto se le otorgue un registro patronal en términos de lo dispuesto por el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

Una vez concluido dicho plazo, aquellos registros patronales por clase que no hayan sido dados de baja, serán dados de baja por el Instituto Mexicano del Seguro Social".

Esta empresa presentó un amparo indirecto contra la reforma en materia de subcontratación laboral. Señaló como autoridades responsables al Congreso de la Unión y al presidente de la República. Atacó la expedición, promulgación y aprobación de la reforma en materia de subcontratación porque i) obligar a los patrones a dar de baja sus registros patronales por clase es desproporcionada. Enfatizó que si bien la reforma prohibió la subcontratación de personal esto no incluye la subcontratación de servicios especializados.¹⁹⁸ En estos casos, pueden subsistir los registros patronales, según las distintas clases de trabajadores; ii) la eliminación de los registros patronales por clase vulnera el derecho a la seguridad social de los trabajadores porque impide clasificar a los trabajadores según lo peligroso que resulte la actividad y cotizar, en consecuencia, de manera independiente. Además, impacta en la definición de la prima en el seguro de riesgos de trabajo y en las condiciones laborales de sus empleados; iii) la modificación legal cambia la forma en la que las empresas cumplen sus obligaciones de seguridad social. Esto generaría problemas financieros que no permitirían a los empleadores mantener su plantilla laboral. Por lo tanto, la derogación del artículo 75 viola el derecho a la libertad de trabajo y iv) al dar de baja los registros patronales por clase, automáticamente, los trabajadores serán dados de alta en esos registros y de baja del IMSS. Esto implica la pérdida de los trabajadores de acceso a los servicios de seguridad social y, en consecuencia, de su derecho a la seguridad social.

La jueza constitucional sobreseyó el juicio. Argumentó que la demandante no probó que las normas atacadas afectan su interés jurídico y, por eso, el juicio es improcedente en términos de la fracción XII del artículo 61 de la Ley de Amparo.¹⁹⁹ Señaló que la reforma modifica la materia de subcontratación de trabajadores y, en este caso, la empresa no probó que recurre a otras empresas para subcontratar personal con servicios especializados.

Contra la decisión de amparo, la empresa presentó un recurso de revisión. Argumentó, principalmente, que no atacó la prohibición de la subcontratación laboral, sino la derogación del párrafo segundo del artículo 75 de LSS y la expedición del artículo quinto transitorio de la reforma. Esto porque esos artículos impiden que los patrones tengan registros patronales por clase.

El tribunal colegiado admitió el recurso y revocó la sentencia de amparo. Además, ordenó remitir el asunto a la Suprema Corte para el estudio y resolución del problema de constitucionalidad.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Violan los artículos 75 y quinto transitorio de la LSS el derecho a la seguridad jurídica porque establecen la obligación de los patrones de dar de baja los registros patronales?

2. ¿Viola la derogación del segundo párrafo artículo 75 de la LSS el derecho a la seguridad jurídica de los trabajadores que están inscritos en los registros patronales que deben darse de baja?

¹⁹⁸ Los servicios especializados son aquéllos que no están relacionados con el objeto social de la empresa o de la actividad económica principal de la fuente de trabajo.

¹⁹⁹ Afectación directa a la esfera de derechos de la persona.

3. ¿Viola la derogación del segundo párrafo del artículo 75 de la LSS el derecho a la libertad de trabajo de las empresas porque establece la obligación de dar de baja los registros patronales y esto impide mantener la plantilla laboral y prestar servicios en actividades de mayor riesgo para enfrentar las nuevas obligaciones de seguridad social?

Criterios de la Suprema Corte

1. Dado que la reforma laboral prohíbe la subcontratación de personal, sólo es necesario tener los registros que distinguen la actividad de la patronal. Por lo tanto, la obligación de dar de baja los registros patronales es compatible con la reforma en materia de subcontratación laboral. En consecuencia, los artículos 75 y quinto transitorio de la LSS no violan el derecho a la seguridad jurídica de los patrones.

2. Aunque la norma no establece criterios de actuación para las empresas cuando en los registros patronales haya personas trabajadoras incapacitadas temporalmente, la intención del legislador fue prohibir la subcontratación laboral. Por lo tanto, cuando se sustituyan los registros patronales por un registro único, todas las personas trabajadoras —incluidas las que tienen una incapacidad temporal— migradas de una clase a otra conservarán sus derechos, de acuerdo con las leyes de seguridad social. En consecuencia, la derogación del segundo párrafo artículo 75 de la LSS no vulnera el principio de seguridad jurídica de los trabajadores.

3. El sujeto del derecho a la libertad de trabajo son las personas trabajadoras, no la forma en la que, según la actividad comercial, se dan de alta ante el Seguro Social. Tampoco viola el derecho a la libertad de trabajo de las empresas porque éstas pueden escoger el comercio, oficio o trabajo especializado que prefieran. En consecuencia, la derogación del segundo párrafo artículo 75 de la LSS es constitucional.

Justificación de los criterios

"[P]ara efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, tratándose de los patrones que prestaban servicios de subcontratación, se podía solicitar al Instituto que se asignara un registro patronal por cada una de las cinco clases señaladas en el artículo 73, de la Ley del Seguro Social, con el que se realizaría la inscripción de sus personas trabajadoras a nivel nacional" (párr. 37).

"El artículo 75, párrafo primero, dispone que la determinación de las clases comprenderá una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón a la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista una clase determinada. Este supuesto sólo se aplicará a las empresas que se inscriben por primera vez en el Instituto o cambien de actividad" (párr. 46).

"[P]ara los efectos de fijación de la clase se deberá atender a: 1) si se trata de una empresa que realice varias actividades o que tenga diversos centros de trabajo en el territorio o jurisdicción de un mismo municipio o en la Ciudad de México, se le fijará una sola clasificación y no podrán disociarse sus diversas actividades o grupos componentes para asignar clasificación y prima diferentes a cada una; y, 2) cuando una empresa tenga varios centros de trabajo con actividades similares o diferentes en diversos municipios o

en la Ciudad de México, sus actividades o grupos componentes serán considerados como una sola unidad de riesgo en cada municipio o en la Ciudad de México y deberá asignarse una sola clasificación" (párr. 60).

"[S]e estableció como regla general la prohibición de **subcontratar personal**, es decir, se restringe la posibilidad de proporcionar o poner a disposición personas trabajadoras propias en beneficio de otra, en cambio sólo se permite la **subcontratación de servicios** especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de éstos.

La prohibición de subcontratar personal implica que las personas empleadoras no podrán poner a disposición de un tercero a sus personas trabajadoras, sino una parte de su esquema de producción, que se determina por la actividad especializada que desarrolla" (párrs. 73-74). (Énfasis en el original).

"En ese sentido, la circunstancia de que el marco normativo vigente sujete la determinación de la clase a la actividad de la empleadora, es congruente con la permisón de subcontratar servicios o de obra especializados y contrario a lo que refiere la quejosa, justifica que se derogara la posibilidad de crear tantos registros como clases existentes, pues al prohibirse la subcontratación de personal no existe justificación para contar con más registros que aquel que distingue la actividad de la patronal" (párr. 89).

"[L]a modificación al régimen de subcontratación laboral no genera efectos retroactivos en tanto que no está sujeta a condiciones permanentes e inamovibles para su ejercicio, porque las personas que llevan a cabo esos servicios de subcontratación no cuentan con un derecho adquirido en relación con la forma y modalidades en que debe prestarse, pues para ello deben tomarse en cuenta otros derechos y principios como los relativos al respeto de los derechos laborales de los trabajadores y de seguridad social, así como de las obligaciones contributivas con el Estado" (párr. 115).

"[S]e considera que es infundado el motivo de disenso en la medida en que la parte inconforme equipara los registros patronales a nivel nacional con el ejercicio de una actividad laboral, lo que es incorrecto, ya que la garantía de libertad de trabajo que tutela el artículo 5o. constitucional está dirigida a las personas en particular y no a la forma en que se dan de alta a los trabajadores ante el Seguro Social con motivo de una actividad comercial" (párr. 120).

"[L]a prohibición prevista en el precepto constitucional aludido estriba en que no se impida a las personas dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomoden, siendo lícitos; luego, dicha limitación legal no puede tener cabida en la mecánica para dar de alta a los trabajadores ante el Instituto del Seguro Social, pues las empresas tienen la obligación de cumplir con las leyes aplicables en la materia.

Por tanto, los registros patronales a nivel nacional no pueden ser protegidos por el derecho constitucional de que se habla, al estar dirigidos a las empresas en lo individual y no a las actividades laborales que puedan llevar a cabo, por ende, la derogación reclamada no transgrede la garantía de trabajo prevista en el numeral 5o. constitucional" (párrs. 122-123).

"Conforme a las consideraciones sustentadas en los apartados anteriores, esta Segunda Sala considera que la derogación del párrafo segundo del artículo 75, de la Ley del Seguro Social, que tuvo como conse-

cuencia la desaparición de los registros patronales a nivel nacional a los que podían acceder las personas que se dedicaran a la subcontratación no incide de forma directa en los derechos de seguridad jurídica, irretroactividad y derechos adquiridos, **que señala la quejosa, ni tampoco la medida se relaciona con una categoría sospechosa**" (párr. 138). (Énfasis en el original).

"La finalidad que persigue la derogación en estudio es legítima, pues consiste en proteger los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores que laboran por medio de la subcontratación, principalmente los relacionados con el seguro de riesgos de trabajo y, además, asegurar la recaudación de recursos en el país" (párr. 148).

"[R]esulta infundado el argumento de la quejosa en el que señala que es desproporcional la medida porque afecta los términos en que venía realizando el pago de cuotas, e implica dar de baja a los trabajadores aun cuando subsista la relación laboral, e inclusive los trabajadores que tienen centros de trabajo a nivel nacional no podrán acceder a los servicios de seguridad social a nivel nacional.

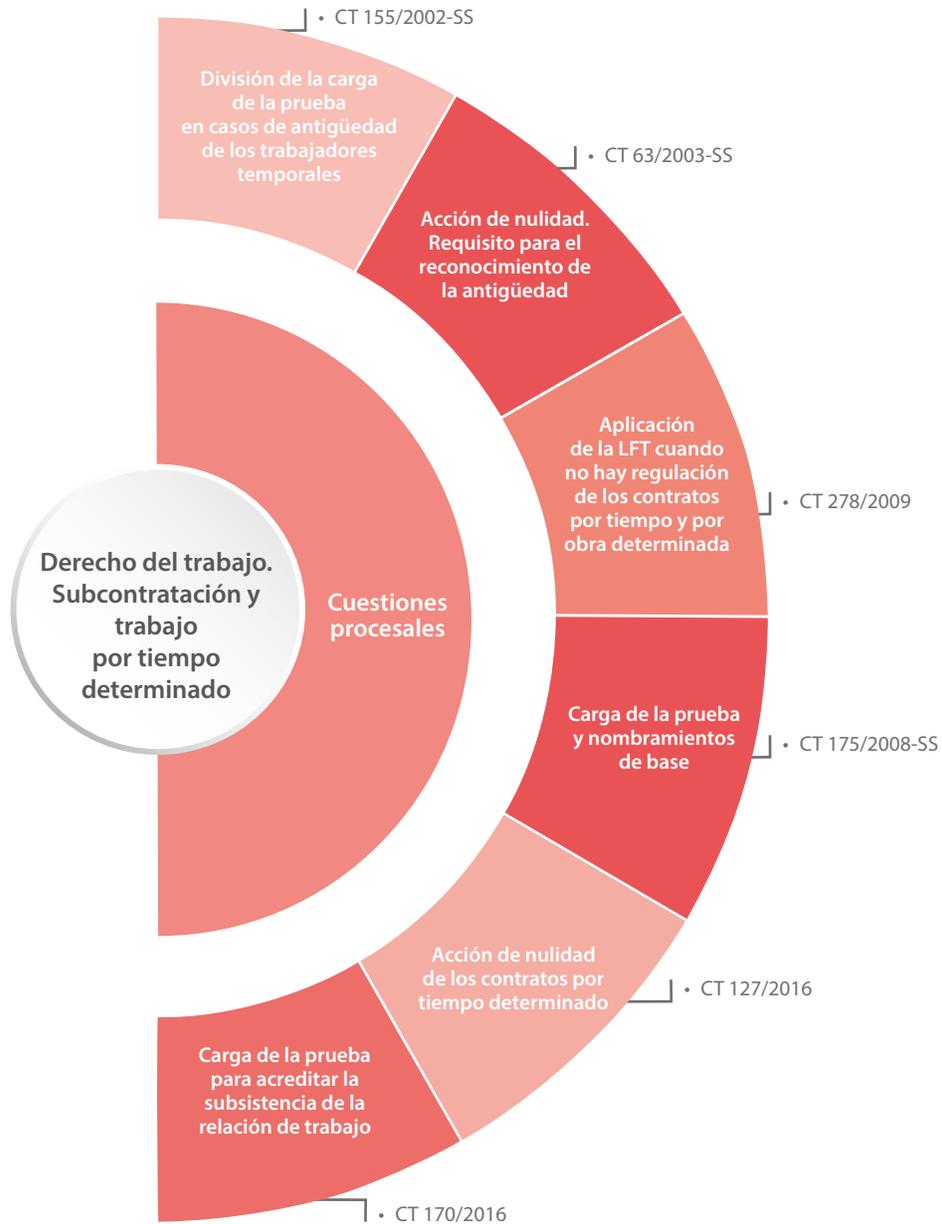
Esto, toda vez que no existe un derecho adquirido de la quejosa para realizar el pago de las cuotas correspondientes, como se destacó en el apartado en el que se estudió la supuesta violación al principio de irretroactividad.

Además, es incorrecto señalar que los trabajadores no podrán acceder a los servicios de seguridad social, toda vez que la baja derivada de lo dispuesto en el artículo Quinto Transitorio de los decretos impugnados no implica que los trabajadores dejen de gozar de la protección de seguridad social ya que la obligación de los patrones de inscribir a sus trabajadores subsiste, solo que ésta deberá corresponder con el registro patronal que les concierna en atención a la actividad de la empresa" (párrs. 171-173).

Decisión

La Suprema Corte negó el amparo porque consideró que la finalidad de la derogación fue proteger los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores subcontratados. En consecuencia, la eliminación los registros patronales por clase cumple el objetivo de la reforma de prohibir la subcontratación laboral.

7. Cuestiones procesales



7. Cuestiones procesales

7.1 División de la carga de la prueba en casos de antigüedad de los trabajadores temporales

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 155/2002-SS, 13 de junio de 2003²⁰⁰

Hechos del caso

En el primer asunto, un empleado de la Comisión Federal de Electricidad (CFE) demandó que el tiempo que laboró como trabajador temporal se sumara a su antigüedad genérica.²⁰¹ Presentó como prueba una constancia de antigüedad emitida por la CFE. La junta de conciliación y arbitraje, mediante laudo, decidió que la CFE tenía la carga de la prueba²⁰² y que debía reconocer la antigüedad al trabajador, de acuerdo con la cláusula 41 del contrato colectivo, que establece las condiciones de trabajo para los empleados temporales.

La CFE promovió una demanda amparo directo contra el laudo. Argumentó que la junta aplicó indebidamente el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo (LFT),²⁰³ al asignarle la carga de la prueba para definir la

²⁰⁰ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

²⁰¹ Es la antigüedad que se crea de manera acumulativa mientras esté vigente la relación contractual. El derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral porque se actualiza día a día.

²⁰² Es la responsabilidad u obligación de probar.

²⁰³ "Artículo 784. La Junta eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre:

I. Fecha de ingreso del trabajador;

II. Antigüedad del trabajador;

III. Faltas de asistencia del trabajador;

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos del artículo 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley;

VI. Constancia de haber dado aviso por escrito al trabajador de la fecha y causa de su despido;

antigüedad del trabajador porque sólo está obligada a conservar los documentos de salario, controles de asistencia o el tiempo de subordinación del trabajador generados durante el último año de servicios. Agregó que las pruebas que aportó el trabajador acreditan que éste no laboró de forma ininterrumpida. Esto porque presentó recibos de liquidación, tarjetas de pago de salarios y recibos de nómina como trabajador temporal que no cubren la totalidad del periodo que él mismo afirma que trabajó como temporal. En consecuencia, no tiene derecho al reconocimiento de ese tiempo como antigüedad laboral. Le solicitó al tribunal que resolviera quién tiene la carga de la prueba en un juicio laboral cuando el trabajador demanda el pago de su antigüedad como prestación extralegal establecida en el contrato colectivo.

Un tribunal colegiado en Veracruz concedió el amparo. Resolvió que la carga de la prueba le corresponde al empleado porque el reconocimiento como antigüedad del tiempo que laboró como trabajador temporal es una prestación extralegal,²⁰⁴ establecida en el contrato colectivo. Agregó que la junta debía dejar insubsistente el laudo y dictar otro en el que absolviera a la CFE del reconocimiento de antigüedad. El tribunal no tomó en cuenta la constancia de antigüedad que presentó el trabajador, derivaba de una investigación efectuada con la intervención de éste, su representante sindical y la empresa, en términos de la fracción IX de la cláusula 41 del contrato colectivo.²⁰⁵ El juez constitucional consideró que la constancia no tiene eficacia porque es un acto unilateral emitido por el patrón y no por la comisión mixta, establecida el artículo 158 de la LFT.²⁰⁶

En el segundo asunto, un trabajador demandó ante una junta de conciliación y arbitraje a la CFE para que le reconociera los años de antigüedad que generó como trabajador temporal en la antigüedad general.

VII. El contrato de trabajo;

VIII. Duración de la jornada de trabajo;

IX. Pagos de días de descanso y obligatorios;

X. Disfrute y pago de las vacaciones;

XI. Pago de las primas dominical, vacacional y de antigüedad;

XII. Monto y pago del salario;

XIII. Pago de la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; y

XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la vivienda".

²⁰⁴ Se refiere a que es un beneficio adicional a los establecidos en la ley. En este caso, fue acordado en el contrato colectivo entre la CFE y sus trabajadores.

²⁰⁵ "CLÁUSULA 41.- TRABAJADORES TEMPORALES

[...]

IX.- CÓMPUTO DE TIEMPO. - Para el cómputo de tiempo en todos los casos a que se refiere esta cláusula, se sumarán los días pagados. — Para efectos de los derechos y obligaciones que se establecen en este Contrato, la antigüedad de los trabajadores temporales se computará en los términos del inciso p) de la cláusula 3.- DEFINICIONES, considerando los periodos en que hubieren prestado sus servicios ininterrumpidamente o con interrupciones, siempre que entre una contratación y otra no haya transcurrido un lapso de más de sesenta días naturales. El lapso mencionado se aplicará aun cuando el tiempo a computarse comprenda periodos anteriores a la fecha en que entró en vigor. — En los casos a que se refiere el párrafo anterior, CFE se obliga a emitir Dictamen de Antigüedad cuando se le otorgue a un trabajador su base, previa investigación y actas que al respecto se formulen, dándole intervención tanto al trabajador, como a su Representante Sindical, obligándose las partes que intervienen en ésta a acompañar toda la documentación que pudiera tener para que pase a formar parte de la investigación y del consecuente dictamen, y éste y todos los documentos que hubieren servido de apoyo se agregarán al expediente del trabajador. — Con el propósito de mantener actualizado el registro de los trabajadores de base sindicalizados, se formulará en los distintos centros de trabajo una constancia de antigüedad respecto de cada trabajador adscrito a los mismos, la que deberá ser firmada por el interesado, su representante sindical y el representante de CFE, de la cual el original se incorporará al expediente personal de cada trabajador, entregándose una copia a éste y otra a la representación sindical".

²⁰⁶ "Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Esto para que la CFE le pagara la gratificación por antigüedad y la compensación por fidelidad, establecidos en el contrato colectivo. También para que la empresa reconociera sus derechos a la preferencia, antigüedad y ascenso. El demandante presentó como prueba una constancia de antigüedad emitida por la CFE. La junta resolvió que la CFE tenía la carga de la prueba y que debía i) reconocer y contabilizar los años que el demandante fue trabajador temporal y ii) considerar la antigüedad total para garantizarle al trabajador los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso.

Contra esa decisión, la CFE promovió una demanda de amparo directo. Argumentó que, i) con base en el artículo 784 de la LFT, la junta le impuso de forma indebida la carga de la prueba. Señaló que, de acuerdo con este artículo, la junta debe eximir al trabajador de la carga de la prueba cuando ésta pueda conocer los hechos por otros medios. Enfatizó que, dado que el empleado solicitó el reconocimiento de una antigüedad mayor debía probarla; ii) la CFE sólo está obligada a conservar los documentos de salario, controles de asistencia y el tiempo de subordinación del trabajador correspondientes al último año de servicios.

Un tribunal colegiado en Veracruz negó el amparo. Resolvió que los argumentos de la CFE no tenían fundamento. Estableció que la carga de la prueba debe dividirse entre el trabajador y el patrón porque, dado que el pago de antigüedad es una prestación extralegal, le corresponde al trabajador demostrar que esa prestación está prevista en el contrato colectivo. Al patrón le toca probar la antigüedad del trabajador cuando su cálculo no coincida con el del empleado, en términos del artículo 784, fracción II, de la LFT. En cuanto a la constancia de antigüedad emitida por la CFE, estableció que tiene valor como prueba porque el trabajador aceptó, de forma tácita,²⁰⁷ que él debía probar el tiempo que laboró como empleado eventual y que no figura en la constancia.

El segundo tribunal contendiente denunció la posible contradicción de tesis entre los criterios. La Suprema Corte estudió los criterios y resolvió la contradicción.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Debe dividirse la carga de la prueba entre las partes cuando los trabajadores que inicialmente fueron vinculados como temporales y posteriormente se convirtieron en permanentes solicitan que la antigüedad generada como temporales se sume a la antigüedad como permanentes?
2. ¿Es equivalente el dictamen de antigüedad de los trabajadores temporales emitido en términos de la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo de trabajo de la CFE a los dictámenes de la comisión mixta?

Criterios de la Suprema Corte

1. Cuando los trabajadores vinculados como temporales se convierten en permanentes y solicitan que la antigüedad que generaron como temporales se sume a la obtenida como permanentes, la carga de la prueba debe dividirse entre las partes. El trabajador debe incluir en la demanda i) la cláusula del contrato colectivo que establece ese beneficio; ii) la fecha de inicio de la relación laboral y iii) los periodos laborados.

²⁰⁷ Se refiere a que no lo dice de forma expresa, sino que se infiere o se interpreta.

El patrón debe probar el tiempo que el trabajador laboró a su servicio cuando éste haya presentado fechas en su demanda. Si no lo hizo, el trabajador debe acreditar la fecha en que inició la relación laboral y desvirtuar la fecha que indicó el patrón.

2. El dictamen de antigüedad de los trabajadores temporales, emitido en términos de la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo de trabajo de la CFE, es equivalente a los dictámenes elaborados por una comisión mixta. Esto porque cumplen el requisito de colegiación y, por lo tanto, deben ser valorados de esa manera por las autoridades.

Justificación de los criterios

"Entonces, debe decirse que si bien de lo anterior se observa que a la parte patronal corresponde la obligación procesal de probar la fecha de ingreso y antigüedad del trabajador, en razón de la tutela que establece el artículo 784 de la Ley Laboral, a fin de resolver sobre el cómputo de la antigüedad que éste afirma le corresponde cuando laboró como eventual en términos del Contrato Colectivo de Trabajo respectivo, dicha carga procesal no se verá revertida si la parte actora precisa en su demanda los pormenores sobre sus antecedentes laborales, como son la fecha de inicio de la relación laboral, las características del puesto, la categoría y el lugar donde prestó sus servicios, así como el contenido de la cláusula en que se haya pactado su derecho a que se le sume el tiempo en que laboró como eventual, puesto que, si no lo hace, a pesar de que la Junta lo requiera para que subsane tal omisión, el patrón verá disminuido su derecho a probar, si al contestar la demanda afirma que la fecha de inicio de la relación laboral es posterior a la que sostiene el actor, pues si es verdad el hecho en que basa su defensa, podrá probar que el inicio fue en la fecha que aduce, pero le será imposible acreditar, tanto desde el punto de vista lógico como material un hecho negativo a saber, que no existía la relación laboral en la fecha en que señala el actor, lo que según se explicó provocaría inversión de la carga procesal.

En estas circunstancias, correspondería al actor probar que la relación laboral inició el día que afirma, así como la existencia de la cláusula correspondiente, pues si éste es el punto de discrepancia para determinar la antigüedad genérica del trabajador, y el patrón niega tal relación tocaría al trabajador probar la circunstancia del inicio de la misma; de aquí que se requiera que el actor señale en su demanda todos los pormenores relativos al inicio de la relación laboral porque la vaguedad en ese aspecto impide al patrón determinar con exactitud la fecha en que comenzó la relación laboral.

De lo anterior se sigue que en principio corresponde a la empresa demandada la carga de la prueba, respecto de la antigüedad demandada, siempre y cuando el actor exponga los pormenores de sus antecedentes laborales, pero si el actor no cumple con ello, a pesar de ser requerido para tal efecto, entonces corresponderá al trabajador probar que la relación laboral inició en la fecha que señala, y no en la que determinó la empresa" (págs. 69-70).

"[R]especto al reconocimiento de la antigüedad de empresa del trabajador cuando éste proporciona todos los elementos indispensables ya precisados la carga de la prueba se encuentra dividida, pues al trabajador corresponde acreditar los pormenores de la relación laboral, a fin de comprobar el hecho constitutivo de su acción y así como el contenido de la disposición contractual en que se apoya su pretensión, y toca

al patrón probar el tiempo efectivo en que el trabajador ha prestado sus servicios, con lo que, incluso, podrá demostrarse si existe o no el excedente que en su momento pudiera reclamar el trabajador, ya que el patrón posee los elementos necesarios para ello, siempre y cuando, se insiste, el actor cumpla con su deber de acreditar los antecedentes de la relación laboral, debiendo, si no cumple con ello, probar su afirmación y desvirtuar lo aducido por el patrón, a través de los medios probatorios que estime convenientes.

De esta manera se cumple el principio general de que, en materia laboral, la carga de la prueba posee características propias, toda vez que su objeto es garantizar la igualdad procesal del trabajador frente al patrón en el juicio, para lo cual se impone a los empleadores, en mayor medida, la obligación de acreditar los hechos en litigio, para eximir al trabajador de probar los que son base de su acción en aquellos casos en los cuales, por otros medios, a juicio del tribunal, se puede llegar al conocimiento de tales hechos. De aquí que la carga de la prueba corresponda a la parte que, de acuerdo con las leyes aplicables, tiene la obligación de conservar determinados documentos vinculados con las condiciones de la relación laboral, tales como antigüedad del empleado, entre otros casos. [...]

[E]l trabajador debe cumplir con su deber de exponer los antecedentes de la relación laboral mencionados y el contenido de la cláusula en que se apoye su pretensión, ya que, como se ha dicho en párrafos precedentes, la carga de la prueba se encuentra dividida, correspondiéndole al trabajador la exposición de los presupuestos de la relación laboral, entre los que se encuentra su fecha de inicio y la existencia de la cláusula respectiva, lo que constituye el hecho constitutivo de su acción, y toca al patrón probar el tiempo efectivo de la prestación del servicio, y sólo en el supuesto de que el trabajador no demuestre los presupuestos de su acción se revertirá íntegramente la carga de la prueba" (págs. 72-75).

"[E]l dictamen de antigüedad emitido por la parte patronal, en el que consta el reconocimiento de la antigüedad del trabajador temporal, elaborado a la luz de lo dispuesto en la cláusula 41, fracción IX, del Contrato Colectivo de Trabajo, equivale a la constancia que emita una Comisión Mixta, dado que reúne el requisito de colegiación a que se contrae el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, y que, por ende, debe ser valorado como tal por las autoridades laborales" (pág. 78).

"[E]n cuanto a la carga probatoria cuando se demande el reconocimiento de la antigüedad que un trabajador generó en calidad de temporal, para que al incorporarse a la empresa como trabajador permanente, se le incremente dicha antigüedad; así como respecto de la naturaleza de la constancia de antigüedad emitida, en términos del Contrato Colectivo de Trabajo, los criterios contenidos en las tesis que deberán identificarse con los números que les correspondan y que quedan redactadas bajo los siguientes rubros y textos:

COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES. LA CARGA DE LA PRUEBA DEBE DIVIDIRSE ENTRE LAS PARTES, CUANDO EL TRABAJADOR RECLAME COMO PRESTACIÓN EXTRALEGAL LA QUE GENERÓ CUANDO PRESTÓ SUS SERVICIOS COMO TEMPORAL Y PRETENDA QUE SE LE INCORPORE A LA QUE GENERE COMO TRABAJADOR PERMANENTE.- Toda vez que el aspecto de la antigüedad genérica respecto de las relaciones de trabajo, cuando se demanda en términos de lo dispuesto en el Contrato Colectivo de Trabajo constituye una prestación de naturaleza extralegal, debe afirmarse que si el trabajador demanda el reconocimiento de la antigüedad que generó cuando prestó sus servicios como eventual y

pretende que se le agregue a la que acumuló en calidad de trabajador permanente, la carga de la prueba se encuentra repartida, en razón de que el legislador dispuso en la Ley Federal del Trabajo una especial tutela en favor de los trabajadores, como puede observarse de lo dispuesto en el artículo 784 de dicho ordenamiento, en el que a la parte trabajadora en ocasiones se le exige de probar ciertos hechos o actos, a diferencia de lo que ocurre en relación con la parte patronal, a la cual se le atribuye expresamente la carga de probar, aunque se trate de demostrar afirmaciones o pretensiones del trabajador; por lo tanto, se concluye que la carga de la prueba respecto de la antigüedad así derivada se encuentra repartida, ya que recae en el actor el deber de exponer en su demanda la existencia de ese beneficio en la cláusula relativa del contrato colectivo de trabajo y los pormenores de la relación laboral, entre los que se encuentra la fecha de inicio de la misma y los periodos laborados, pues se trata del principal fundamento del ejercicio de dicha acción; mientras que, de acuerdo con el artículo 784, en sus fracciones I y II, corresponde al patrón demostrar lo concerniente al tiempo que laboró a su servicio, es decir, el lapso efectivo que ha acumulado en la prestación de su actividad laboral, siempre y cuando el trabajador cumpla con exponer los hechos constitutivos de su acción, ya que si no lo hace, a pesar de que la Junta lo requiera para ese efecto, entonces deberá demostrar la existencia de la prestación extralegal y desvirtuar la fecha de inicio de la relación laboral que aduce el patrón. En tales términos debe distribuirse la carga probatoria de las partes, sin prejuzgar si la antigüedad que se determine es válida o no para reclamar prestaciones a las que pudieran tener derecho los trabajadores en términos del contrato colectivo aplicable.

COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. EL DICTAMEN DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES, EMITIDO EN TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA 41, FRACCIÓN IX, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EQUIVALE AL EFECTUADO POR UNA COMISIÓN MIXTA.- Toda vez que el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo establece el derecho de los trabajadores de planta y de los que prestan servicios de manera transitoria o temporal a que se les reconozca su antigüedad por parte de una comisión integrada por sus representantes y los del patrón, y que la cláusula 41, fracción IX, del Contrato Colectivo de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad prevé el derecho de sus trabajadores temporales a que se les emita un dictamen de antigüedad, elaborado previa investigación y actas que al efecto se formulen, dando intervención al trabajador, a su representante sindical y a la empresa, es indudable que para efectos del reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores temporales, el mencionado dictamen equivale al emitido por una comisión mixta, dado que reúne el requisito de colegiación a que se contrae el citado artículo 158 y, por ende, debe ser valorado como tal por las autoridades laborales" (págs. 79-81).

Decisión

La Suprema Corte resolvió que hubo contradicción de tesis. Estableció que los criterios que debían prevalecer son que i) la carga de la prueba debe dividirse entre las partes en los casos en que los trabajadores que iniciaron como temporales y, posteriormente, se volvieron permanentes solicitan que la antigüedad que generaron como temporales se sume a la creada como permanentes; ii) el dictamen de antigüedad de los trabajadores temporales, emitido en términos de la cláusula 41, fracción IX, del contrato colectivo de trabajo de la CFE, es equivalente a los elaborados por una comisión mixta porque cumplen el requisito de colegiación.

7.2 Acción de nulidad. Requisito para el reconocimiento de la antigüedad

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 63/2003-SS, 29 de octubre de 2003²⁰⁸

Hechos del caso²⁰⁹

En el primer asunto, un trabajador de la Comisión Federal de Electricidad (CFE) demandó en la vía laboral, entre otras cosas, el reconocimiento de su antigüedad genérica²¹⁰ en la empresa. La CFE contestó que el reclamo no era procedente porque ellos celebraron un convenio ante la autoridad laboral en el que el empleado reconoció que comenzó su trabajo en la empresa tres meses después de lo que afirmó en la demanda. Agregó que el plazo del trabajador para demandar había prescrito²¹¹ porque pasó más de un año de la celebración del contrato, según lo establecido en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).²¹²

La junta de conciliación y arbitraje (la junta) resolvió, mediante un laudo, que la acción del trabajador ya había prescrito. Contra esa decisión, el trabajador promovió una demanda de amparo directo.

Un tribunal colegiado del Distrito Federal²¹³ concedió el amparo. Señaló que en este caso se actualiza una excepción a la prescripción. Es decir, que no aplica el plazo de un año porque el trabajador reclamó el reconocimiento de su antigüedad genérica a partir de la fecha de ingreso y ésta es continua durante la relación laboral. Agregó que la copia del convenio no sirve para demostrar la prescripción de la acción laboral porque no se precisaron los plazos para fijar la antigüedad del trabajador. Señaló también que, según el artículo 158 de la LFT,²¹⁴ quien tiene la facultad para definir la antigüedad es la comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrón y que a partir de su dictamen empezaría a contar el término para la prescripción. Estableció que la junta debía emitir una nueva resolución en la que analizara las prestaciones solicitadas por el trabajador sin considerar la excepción de prescripción.

En el segundo asunto, un trabajador de la CFE demandó en la vía laboral, entre otras cosas, el reconocimiento de su antigüedad genérica en la empresa. La CFE contestó que no procedía el reclamo del trabajador porque ellos celebraron un convenio ante la autoridad laboral en el que el trabajador reconoció que empezó a trabajar en la empresa siete años después de lo que señaló en la demanda. Agregó que el plazo del trabajador para demandar prescribió porque pasó más de un año de la celebración del contrato, según lo establecido en el artículo 516 de la LFT.

²⁰⁸ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Guillermo I. Ortiz Mayagoitia.

²⁰⁹ En 2019 se llevó a cabo una reforma en materia laboral. Entre las diversas modificaciones a la LFT, se sustituyó a las juntas de conciliación y arbitraje por tribunales laborales.

²¹⁰ Antigüedad que se genera de manera acumulativa mientras dura la relación. El derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de exigencia porque se actualiza cada día a día mientras subsiste la relación laboral.

²¹¹ Forma por la cual se extingue el ejercicio de un derecho por el transcurso de un plazo establecido en la ley.

²¹² "Artículo 516. Las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se designan en los artículos siguientes".

²¹³ Hoy Ciudad de México.

²¹⁴ "Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

Una comisión integrada con representantes de los trabajadores y del patrón formulará el cuadro general de las antigüedades, distribuido por categorías de cada profesión u oficio y ordenará se le dé publicidad. Los trabajadores inconformes podrán formular objeciones ante la comisión y recurrir la resolución de ésta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Mediante un laudo, la junta resolvió que la CFE tenía razón y que la acción del trabajador había prescrito. Señaló que en el convenio se reconoció la antigüedad como trabajador permanente y que el tiempo que fue trabajador temporal se le pagó conforme a lo establecido en el propio convenio. Enfatizó que por lo anterior el trabajador pudo haber exigido, a partir del día siguiente de la firma del convenio, el reconocimiento del tiempo que laboró como temporal, pero que sólo lo hizo cuatro años después.

Contra este laudo, el trabajador promovió una demanda de amparo directo. Argumentó que i) la decisión era incongruente con el expediente, en el que había elementos para decidir la procedencia de la solicitud; ii) la junta suplió deficiencia de la CFE y la relevó de la carga de la prueba y iii) le dio pleno valor probatorio al convenio a pesar de que tiene muchos errores, entre éstos, que no aparece la fecha de ingreso ni la antigüedad que generó como trabajador transitorio. En consecuencia, debió declararlo nulo.

Un tribunal colegiado en el Distrito Federal concedió el amparo. Resolvió que i) la decisión de la junta de declarar prescrita la acción del trabajador es ilegal porque es un trabajador activo, por lo que su antigüedad genérica se sigue acumulando mientras el contrato esté vigente y ii) el convenio no puede tomarse en cuenta para contabilizar la prescripción de la acción del trabajador.

En el tercer asunto, un trabajador de la CFE demandó en la vía laboral, entre otras cosas, el reconocimiento de su antigüedad genérica en la empresa, contada a partir de su ingreso como trabajador transitorio. La CFE contestó que el plazo del trabajador para demandar el reconocimiento de antigüedad había prescrito. Presentó como prueba un convenio suscrito con el trabajador en el que acordaron la antigüedad de la relación laboral. La junta resolvió que la acción del trabajador había prescrito. El trabajador promovió una demanda de amparo directo contra el laudo.

Un tribunal colegiado en el Distrito Federal. negó el amparo. Resolvió que la junta actuó conforme a lo establecido en la ley y que los argumentos del trabajador no eran procedentes porque no tenían fundamento. Señaló que i) la junta no suplió la queja²¹⁵ de la CFE porque la ley lo prohíbe. Sólo se puede suplir la queja cuando se trata de trabajadores y, dado que el demandante no estableció en qué punto la junta suplió la queja, no era posible resolver ese punto; ii) el convenio firmado entre el trabajador y la CFE no incluye la renuncia de derechos del empleado, quien siguió trabajando en la empresa. Si el demandante consideraba que el convenio incluyó renuncia de derechos, debió reclamar su nulidad en el plazo de un año, establecido en el artículo 516 de la LFT y no, como lo hizo, cuatro años después.

En el cuarto asunto, un trabajador de la CFE demandó en la vía laboral, entre otras cosas, el reconocimiento de su antigüedad genérica en la empresa. La CFE contestó que el plazo del trabajador para demandar el reconocimiento de antigüedad había prescrito y presentó como prueba un convenio que firmó con el demandante. Enfatizó que el trabajador desistió de las acciones legales cuando aceptó el pago de las prestaciones generadas durante su vinculación como transitorio y renunció a la antigüedad generada durante ese periodo.

²¹⁵ Es una figura por la cual el juez que conoce del juicio subsana errores u omisiones de los planteamientos del demandante.

La junta decidió que la acción del trabajador había prescrito porque transcurrieron cinco años desde la firma del convenio, lo que supera el plazo de un año establecido en el artículo 516 de la LFT. El trabajador promovió una demanda de amparo directo contra el laudo. Argumentó que i) la junta no debió darle valor probatorio al convenio porque incluye la renuncia a derechos y, en consecuencia, debió declararlo nulo.

Un tribunal colegiado en el Distrito Federal negó el amparo. Resolvió que el trabajador debió demandar el convenio en el plazo de un año, contado a partir de su suscripción y establecido en la LFT. Por eso fue adecuado que la junta le diera valor probatorio al convenio para establecer la fecha de inicio del conteo de la antigüedad del trabajador. Agregó que si bien la antigüedad se genera día con día y este derecho no se extingue mientras subsista la relación laboral, esto no pasa cuando el patrón y el trabajador estuvieron de acuerdo en el reconocimiento de cierta antigüedad.

En el quinto asunto, un trabajador de base de la CFE demandó en la vía laboral, entre otras cosas, el reconocimiento de su antigüedad en la empresa, en la que inició con la categoría de peón, y el pago de diversas prestaciones establecidas en el contrato colectivo, como la gratificación por los años de servicio y la diferencia en el pago de ayuda vacacional. La CFE presentó como prueba un convenio que firmó con el trabajador en el que ambos reconocieron la fecha a partir de la cual debía contarse la antigüedad del trabajador y contestó que el plazo de un año del trabajador para demandar el reconocimiento de antigüedad había prescrito, de acuerdo con el artículo 516 de la LFT, pues presentó la demanda ocho años después de firmar el convenio.

La junta absolvió a la CFE porque consideró que la acción del empleado había prescrito. El trabajador promovió una demanda de amparo directo contra el laudo. Argumentó que su acción no había prescrito porque él demandó el reconocimiento de su antigüedad genérica y no de la antigüedad que tenía como trabajador de base. Agregó que el convenio no podía tener valor como prueba porque contiene la renuncia de sus derechos.

Un tribunal colegiado en el Distrito Federal negó el amparo. Resolvió que i) la acción del trabajador prescribió, como lo probó la CFE con la presentación del convenio, pues había transcurrido más de un año de la firma de éste y ii) la antigüedad genérica se reconoció en el convenio.

En el sexto asunto, trabajadores de la CFE demandaron, como parte de su antigüedad genérica, el reconocimiento de la antigüedad que generaron como temporales antes de tener base en la empresa. La CFE presentó los convenios en los que acordaron el reconocimiento de cierta antigüedad y argumentó que la acción de los trabajadores había prescrito, en términos del artículo 516 de la LFT. Las juntas decidieron que la oportunidad de los trabajadores de demandar ese reconocimiento había prescribió porque pasó más de un año desde la firma de los convenios. Los trabajadores promovieron demandas de amparo directo en contra de los laudos.

Un tribunal colegiado en Jalisco resolvió seis amparos directos. Absolvió a la CFE de los reclamos de los trabajadores. Emitió una tesis de jurisprudencia²¹⁶ en la que estableció que cuando los trabajadores y el

²¹⁶ El título de la tesis que derivó de este asunto es "PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD, CUANDO EXISTE CONCERTADO CONVENIO EN QUE LAS PARTES YA LA DETERMINARON".

patrón firmen un convenio en el que fijaron la antigüedad del trabajador, éste tendrá un plazo de un año para pedir su anulación o modificación, en términos del artículo 516 de la LFT.

El representante legal de la CFE denunció la posible contradicción entre los criterios de los tribunales. La Suprema Corte estudió los criterios contendientes y resolvió la contradicción.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Si los trabajadores consideran que el convenio celebrado con su patrón y autorizado por la junta viola sus derechos a la antigüedad genérica deben iniciar la acción de nulidad en el plazo de un año, de acuerdo con lo establecido con artículo 516 de la LFT, o mientras perdure la relación laboral no cuenta el término de prescripción?
2. ¿Si un convenio celebrado entre un empleado y un patrón precisa la antigüedad del trabajador éste produce efectos mientras no se declare su nulidad o el trabajador puede promover la acción de reconocimiento de antigüedad en cualquier momento?

Criterios de la Suprema Corte

1. Cuando los trabajadores consideran que el reconocimiento de la antigüedad genérica en el convenio celebrado con su patrón y autorizado por la junta es incorrecto deben iniciar la acción de nulidad en el plazo de un año, de acuerdo con el artículo 516 de la LFT.
2. Si el convenio precisa la antigüedad del trabajador, es efectivo mientras no se declare su nulidad. El trabajador no puede promover, por separado y con posterioridad, la acción de reconocimiento de antigüedad. Esto podría generar una resolución que reconociera una antigüedad distinta e implicaría permitir que el trabajador, en una vía distinta, se retractara en cualquier momento, incluso años después, de lo establecido en el convenio en el que expresó su voluntad. Lo anterior afectaría la seguridad jurídica de las partes y deformaría el convenio.

Justificación de los criterios

"De la interpretación armónica de los artículos [...] se desprende que en ellos se establece el derecho que asiste a los trabajadores de planta, así como a aquellos que sean operarios que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, presten servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y los que desempeñen empleos extraordinarios o para obra determinada que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa, a la determinación de su antigüedad.

Sobre la prescripción para solicitar el reconocimiento de esa antigüedad, este Alto Tribunal del país, en su anterior integración, sostuvo que, en principio, no opera dicha figura, dado que la antigüedad genérica se crea de manera acumulativa al estar vigente la relación contractual, por lo que mientras subsista, el derecho para obtener se reconocimiento también persiste" (pág. 91).

"Ahora bien, esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sostuvo que el derecho de los trabajadores para impugnar el reconocimiento de la antigüedad que haga el patrón en términos del citado precepto, sí puede prescribir cuando se siga el procedimiento aludido en el que intervenga un representante de aquéllos, en defensa de sus intereses y la comisión mixta de que se trata les hace saber la declaratoria formal relativa, en la inteligencia que el solo reconocimiento unilateral que haga el patrón respecto de la antigüedad que le corresponda a un trabajador, carece de validez, ya que la acción relativa es imprescriptible mientras subsista la relación de trabajo" (pág. 93).

"Ahora bien, es importante destacar que la celebración de un convenio, pone de manifiesto que las partes contendientes han llegado a un arreglo sobre sus respectivas pretensiones y, mientras no se declare la nulidad de lo convenido, lo plasmado en el acuerdo de voluntades debe estimarse ajustado a la realidad.

En consecuencia, si el trabajador considera que uno de los aspectos establecidos en el convenio de que se trata fue incorrecto, concretamente lo relativo al tema del reconocimiento de la antigüedad, deberá promover la nulidad del referido convenio, acción que tendrá que ejercer dentro del plazo de un año, ya que de lo contrario aquélla prescribirá conforme a la regla general prevista en el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo" (págs. 106-107).

"En abono de lo anterior, es importante subrayar que si en un convenio celebrado con la parte patronal, se ha precisado la antigüedad del trabajador, esta declaratoria autorizada por la Junta correspondiente, surte sus efectos en el mundo jurídico mientras no sea declarada su nulidad, de tal manera que no es válido ni procedente que el trabajador intente promover, por separado y con posterioridad, la acción de reconocimiento de antigüedad, pues a más de que ello podría dar lugar a una resolución en la que se reconociera una antigüedad distinta al trabajador, lo que estaría en contradicción con lo plasmado en el referido acuerdo de voluntades, implicaría admitir la posibilidad que dicho trabajador pudiera en una vía distinta retractarse en cualquier momento, incluso muchos años después, de lo establecido en el convenio aludido, en el cual expresó su voluntad, evento que, por una parte, afectaría la seguridad jurídica de las partes y, por otra, desnaturalizaría desde luego dicho convenio, el cual por mandato del artículo 876, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, produce "*todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo*", es decir, que las partes se encuentran obligadas a estar a lo en él establecido" (págs. 109-110). (Énfasis en el original).

"[L]a tesis que debe prevalecer con carácter jurisprudencial [...]: **ANTIGÜEDAD GENÉRICA. LA ACCIÓN PARA COMBATIR SU RECONOCIMIENTO EN UN CONVENIO CELEBRADO POR LAS PARTES Y SANCIONADO POR LA JUNTA CORRESPONDIENTE, ESTÁ SUJETA AL PLAZO PRESCRIPTIVO CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.**- Conforme al artículo 876, fracción III, del citado ordenamiento, las partes en un conflicto pueden celebrar un convenio que, una vez autorizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje, producirá todos los efectos inherentes a un laudo, por lo que la existencia de ese convenio pone de manifiesto que las partes contendientes han llegado a un arreglo sobre sus respectivas pretensiones, de manera que mientras no se declare su nulidad, lo plasmado en él debe estimarse ajustado a la realidad. En consecuencia, si el trabajador considera que el reconocimiento de la antigüedad en el convenio respectivo es incorrecto, deberá promover su nulidad, acción que tendrá que ejercer dentro del plazo de un año, ya que de lo contrario aquélla prescribirá conforme a la regla general prevista en el artículo 516 de la

Ley Federal del Trabajo. Aunado a lo antes expuesto, es importante señalar que si en el mencionado convenio se precisa la antigüedad del trabajador, esta declaratoria autorizada por la Junta correspondiente surte sus efectos en el mundo jurídico mientras no se declare su nulidad, de manera que no es válido, ni procedente que el trabajador intente promover, por separado y con posterioridad, la acción de reconocimiento de antigüedad, pues además de que ello podría dar lugar a una resolución en la que se reconociera una antigüedad distinta, lo que estaría en contradicción con lo plasmado en el referido acuerdo de voluntades, implicaría admitir la posibilidad de que dicho trabajador pudiera en una vía distinta retractarse en cualquier momento, incluso años después, de lo establecido en el convenio aludido, en el cual expresó su voluntad, evento que, por una parte, afectaría la seguridad jurídica de las partes y, por otra, desnaturalizaría dicho convenio, cuya existencia implica la sujeción a un procedimiento establecido en la ley, particularmente la referida fracción III del artículo 876, así como la certeza de que los suscriptores del convenio, específicamente el trabajador, han manifestado su voluntad y, por ende, tienen cabal conocimiento de los términos pactados, con lo cual se garantiza su derecho de defensa en caso de inconformidad" (págs. 112-114). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de tesis. Estableció que el criterio que debía prevalecer es que los trabajadores deben demandar en el plazo de un año el convenio celebrado con su patrón ante la junta para el reconocimiento de su antigüedad, de acuerdo con el artículo 516 de la LFT.

7.3 Aplicación de la Ley Federal del Trabajo cuando no hay regulación de los contratos por tiempo y por obra determinada

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 278/2009, 28 de octubre de 2009²¹⁷

Hechos del caso

En el primer asunto, a una trabajadora por término determinado del Poder Ejecutivo del estado de Michoacán no le permitieron volver a sus labores después de su periodo vacacional. En el lugar de trabajo, las autoridades le dijeron que el contrato había terminado y que no sería renovado porque estaba embarazada. La empleada demandó en la vía laboral al gobierno de Michoacán por despido injustificado. Solicitó también la nulidad del contrato porque su temporalidad era ilegal.

El gobierno de Michoacán negó la relación laboral. Señaló que la demandante fue contratada por término determinado debido a que formaba parte del Programa Temporal de Empleo de la Administración Pública Estatal (PTEAPE). Expresó que la empleada dejó de presentarse a laborar desde la fecha en que terminó su contrato. Agregó que es imposible demandar la nulidad de un contrato que ya terminó.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán (TCAEM) consideró que la demanda no era procedente. Resolvió que i) el contrato especificaba la razón del término determinado, esto es, que se

²¹⁷ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

trataba de vínculos del PTEAPE, que establecía una duración única de seis meses. Asimismo, precisaba las condiciones de trabajo que la demandante aceptó y firmó; ii) no hubo despido injustificado, sino que la relación de trabajo terminó por el vencimiento del contrato. Esto porque la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios (LTSEMOM) estipula que las relaciones laborales pueden ser temporales y que, cuando se cumple el término, finaliza el vínculo; iii) la Ley Federal del Trabajo (LFT), en los artículos 35,²¹⁸ 37²¹⁹ y 39,²²⁰ establece que las relaciones laborales sólo podrán ser por tiempo determinado cuando el tipo de trabajo lo requiera o se trate de sustituir temporalmente a otro trabajador y subsiste la materia de trabajo. En ese caso, la relación se prorrogará por el tiempo que perdure esa circunstancia. Enfatizó que esos artículos no son aplicables de forma supletoria en este caso²²¹ porque las normas que regulan la duración de las relaciones laborales de los trabajadores en general no son aplicables a los servidores públicos. Esto en tanto sus nombramientos se rigen por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y no por la LFT y iv) no hay pruebas de que el embarazo de la trabajadora fue el motivo para no renovar su contrato. En contra del laudo, la trabajadora promovió una demanda de amparo directo.

Un tribunal colegiado en Morelia, Michoacán, negó el amparo. Decidió que i) la autoridad laboral resolvió de forma adecuada que no era procedente la demanda por despido injustificado porque el nombramiento fue temporal. Señaló que, como lo estipuló la autoridad laboral, los artículos 35, 37 y 39 de la LFT no son aplicables al caso y ii) no hay pruebas de que el embarazo de la trabajadora fue el motivo para no renovar el contrato.

En el segundo asunto, un trabajador demandó en la vía laboral al gobierno de Michoacán por despido injustificado. El demandante indicó que fue contratado de manera temporal, pero que posteriormente firmó un contrato por tiempo indefinido. Señaló también que fue despedido de forma verbal y sin justificación. Solicitó el pago de la indemnización por despido injusto, establecida en la Constitución, y de salarios caídos²²² hasta que se cumpliera el laudo de la autoridad laboral.

El gobierno de Michoacán argumentó que la solicitud del trabajador no era procedente porque i) era un empleado temporal; ii) laboró por medio de un contrato por obra y tiempo determinado; iii) era de confianza y iv) su trabajo estaba sujeto a un periodo que concluyó el día establecido en el contrato, en consecuencia, no hubo despido. Enfatizó que por eso el demandante no tenía derecho a la estabilidad en el empleo.

El TCAEM absolvió al gobierno de Michoacán. Señaló que el trabajador laboró por contratos por tiempo determinado y que el último contrato que firmó terminó el día establecido en el mismo, por tanto, no

²¹⁸ "Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

²¹⁹ "Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
III. En los demás casos previstos por esta Ley".

²²⁰ "Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

²²¹ Se refiere a que una ley puede ser utilizada en auxilio de otra cuando en la primera ley aplicable haya una omisión o falta de claridad respecto a un tema determinado que en la segunda sí está establecido y es claro.

²²² Es una indemnización solicitada por los trabajadores despedidos de forma injustificada. Consiste en el pago de los salarios que debía recibir de haber continuado su relación laboral.

hubo despido injustificado. Añadió que los artículos 35, 37 y 39 de la LFT no pueden ser aplicados al caso, ni en forma supletoria porque establecen que las relaciones de trabajo podrán ser por obra o tiempo determinado, siempre y cuando se estipule de forma expresa. En consecuencia, sólo se puede contratar a un trabajador por tiempo determinado cuando así lo exija el tipo de labor o haya que sustituir temporalmente a otro trabajador. Si cuando se cumple el término subsiste la materia del trabajo, la relación se prorrogará por el tiempo que persista esa circunstancia. El trabajador promovió una demanda de amparo directo contra el laudo.

Un tribunal colegiado en Morelia concedió el amparo. Resolvió que la autoridad laboral no interpretó los contratos del trabajador para establecer si la relación laboral fue por obra determinada. Esto porque sólo se justifica suscribir un contrato por obra determinada cuando el trabajo lo requiera o su objeto sea substituir temporalmente a otro empleado. En consecuencia, los artículos 35, 36²²³ y 37 de la LFT deben aplicarse de forma supletoria a la LTSEMOM, de acuerdo con la interpretación de la Suprema Corte de esas normas.

El tribunal colegiado que resolvió el primer asunto denunció la posible contradicción entre los criterios. La Suprema Corte estudió y resolvió la contradicción.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Cuáles son los requisitos para aplicar de manera supletoria una norma laboral?
2. ¿Si una ley, en este caso, la LTSEMOM, no regula cómo se definen las condiciones de la relación laboral de los trabajadores por obra o tiempo determinado al servicio del Estado, ni las consecuencias de que subsista la materia del trabajo una vez finalizado el término del nombramiento, se deben aplicar, de manera supletoria, los artículos 35, 36, 37 y 39 de la LFT que sí regulan esa materia?

Criterios de la Suprema Corte

1. Los requisitos para aplicar una norma de manera supletoria son que: 1) la ley que se pretenda suplir lo admita expresamente; 2) la ley que se pretenda suplir prevea la institución jurídica; 3) aunque la ley prevea la institución, su regulación sea insuficiente para su aplicación a la situación concreta. Esto porque carece, total o parcialmente, de la reglamentación necesaria y 4) las disposiciones o principios con los que se vaya a cubrir la deficiencia no sean contrarios al sistema legal de la institución suplida.
2. Para definir las condiciones de la relación laboral de los trabajadores por obra o tiempo determinado al servicio, en este caso, del estado de Michoacán y de sus municipios, y las consecuencias de que subsista la materia del trabajo, una vez cumplido el término del nombramiento por tiempo determinado, deben aplicarse de manera supletoria los artículos 35, 36, 37 y 39 de la LFT porque la LTSEMO no regula esta hipótesis.

²²³ "Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Justificación de los criterios

"[L]a Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, contempla la existencia de vínculos de trabajo temporales (por tiempo determinado o por obra determinada).

Sin embargo, no establece los requisitos especiales que debe reunir una relación laboral burocrática por tiempo determinado, así como tampoco los que debe satisfacer un nombramiento por obra determinada; de la misma guisa, tampoco establece las consecuencias jurídicas que produciría el que llegara a subsistir la materia del trabajo, una vez vencido el término que se hubiere fijado en un nombramiento burocrático otorgado por tiempo determinado.

Aspectos que [...] sí se encuentran inmersos en lo dispuesto por los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo" (pág. 58).

La Suprema Corte ha ampliado su criterio "al establecer la posibilidad de que la aplicación supletoria de un ordenamiento legal proceda no sólo respecto de instituciones contempladas en la ley a suplir, que no estén reglamentadas, o bien, las regule en forma deficiente, sino también en el caso de cuestiones jurídicas no establecidas en tal ley, a condición de que sea indispensable para el juzgador acudir a tal supletoriedad para solucionar el conflicto que se le plantea y de que no esté en contradicción con el conjunto de normas cuyas lagunas debe llenar, sino que sea congruente con los principios contenidos en las mismas" (págs. 64-65).

"[L]os requisitos que deben satisfacerse para estimar procedente la aplicación supletoria de normas, son los siguientes:

- a) Que el ordenamiento que se pretenda suplir lo admita expresamente, y señale el estatuto supletorio;
- b) Que el ordenamiento objeto de supletoriedad prevea la institución jurídica de que se trate;
- c) Que no obstante esa previsión, las normas existentes en tal cuerpo jurídico sean insuficientes para su aplicación a la situación concreta presentada, por carencia total o parcial de la reglamentación necesaria y,
- d) Que las disposiciones o principios con los que se vaya a llenar la deficiencia no contraríen, de algún modo, las bases esenciales del sistema legal de sustentación de la institución suplida" (págs. 70-71).

"[E]n el caso concreto se satisface el requisito [...] de la relación que antecede, en virtud de que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, en su artículo 8o., expresamente dispone, la supletoriedad, en primer orden, de la Ley Federal del Trabajo, seguida de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad" (pág. 71).

"[E]sta Sala considera que [...] por una parte, la ley a suplirse, en el caso la legislación burocrática para el Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios contiene la institución jurídica a suplir; en la especie, las relaciones de trabajo temporales, bien sea por tiempo determinado o por obra determinada" (pág. 72).

"[L]a Ley de los Trabajadores Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, contempla, como se ha visto, la existencia de relaciones de trabajo temporales (por obra o por tiempo determinado); sin embargo, las normas que integran dicho ordenamiento local resultan insuficientes para su aplicación al caso concreto por falta de la reglamentación necesaria; al no establecer las condiciones que se deben reunir para la expedición de nombramientos burocráticos por tiempo determinado o por obra determinada.

Ante ese vacío, se hace necesario acudir de manera supletoria, a la Ley Federal del Trabajo, cuyos numerales 35, 36, 37 y 39 disponen los requisitos que deberá satisfacer una relación de trabajo por tiempo o por obra determinada, así como las consecuencias que derivarían de que, en su caso, subsista la materia del trabajo, una vez vencido el término que se hubiera fijado en un contrato de trabajo por tiempo determinado" (págs. 74-75).

"[L]as disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (artículos 35, 36, 37 y 39), con las que se subsanaría la destacada deficiencia de la legislación local, no son contrarias a las bases esenciales que rigen la expedición de los nombramientos temporales, establecidos en la legislación burocrática estatal.

Por el contrario, las normas de la Ley Federal del Trabajo, complementan y hacen necesaria su aplicación supletoria, para subsanar el destacado vacío legislativo del que adolece la legislación burocrática estatal, la que si bien consigna la existencia de relaciones de trabajo burocráticas por tiempo determinado o por obra determinada; no regulan suficientemente esa institución, haciéndose necesario acudir de manera supletoria a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que, como se ha indicado, establece los supuestos en los cuales una relación de trabajo puede considerarse por tiempo determinado o bien por tiempo indeterminado" (págs. 77-78).

"[E]l criterio que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia [...] es el siguiente: **TRABAJADORES POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y DE SUS MUNICIPIOS. PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES EN QUE DEBE DESARROLLARSE LA RELACIÓN LABORAL SON APLICABLES SUPLETORIAMENTE LOS ARTÍCULOS 35 A 37 Y 39 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Si se tiene en cuenta que el artículo 8o. de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios prevé la aplicación supletoria, en primer lugar, de la Ley Federal del Trabajo, es indudable que para determinar las condiciones en que debe desarrollarse la relación de trabajo burocrática por obra o tiempo determinado, así como las consecuencias que derivarían de la subsistencia de la materia del trabajo una vez vencido el término fijado en un nombramiento por tiempo determinado, son aplicables supletoriamente los artículos 35 a 37 y 39 del indicado ordenamiento federal, ante la ausencia de previsiones que regulen este aspecto del nexo laboral en la normatividad local" (pág. 79). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de tesis. Estableció que el criterio que debía prevalecer es que, para definir las condiciones de la relación laboral de los trabajadores por obra o tiempo determinado

al servicio del Estado, en este caso, de Michoacán y sus municipios, y las consecuencias de que subsista la materia del trabajo cuando se cumple el término del nombramiento por tiempo determinado, se deben aplicar de manera supletoria los artículos 35 a 37 y 39 de la LFT.

7.4 Carga de la prueba y nombramientos de base

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 175/2008-SS, 14 de enero de 2009²²⁴

Hechos del caso

En el primer asunto, un tribunal colegiado, al resolver un amparo directo, decidió que la parte patronal tenía que probar que las labores de un trabajador eran de confianza y estaban previstas en el artículo 6o.²²⁵ de la ley burocrática local. Es decir, que las funciones eran interinas en sustitución temporal de otro empleado. La patronal debía aportar los documentos necesarios como contratos, acuerdos o decretos que, según las leyes, tiene la obligación de conservar en sus archivos. Señaló que le corresponde la carga procesal de acreditar que el trabajador no cumple los requisitos para tener un nombramiento de base. Cuando el patrón afirma que el puesto no es de base y que las funciones no son permanentes y definitivas, tiene la carga de probar que el trabajador no cumple los requisitos.

En el segundo asunto, un tribunal colegiado, al resolver un amparo directo, estableció que a la parte patronal le toca probar que la situación del trabajador está regulada por el artículo 6o. de la ley burocrática local. Es decir, que es de confianza y que la plaza que ocupa no es de base, que hay nota desfavorable en su expediente y que ejerció la acción antes de cumplidos seis meses del nombramiento. Afirmó también que el trabajador debe acreditar que sus funciones y la materia de su contratación eran de carácter permanente y definitivo. Es decir, señaló que en estos casos la carga de la prueba está dividida entre el patrón y el trabajador.

La Suprema Corte conoció de la contradicción de criterios entre los tribunales colegiados.

Problema jurídico planteado

¿A quién le corresponde la carga de la prueba cuando un trabajador burocrático controvierte las labores que efectivamente realizó y pide un nombramiento de base?

²²⁴ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

²²⁵ Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas. "Artículo 6.- Se consideran trabajadores de confianza y, en términos de la fracción XIV, del apartado B, del artículo 123, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, únicamente disfrutaran de las medidas de protección al salario y los beneficios de seguridad social a que se contrae esta Ley, aquellos que realicen funciones de dirección; inspección, supervisión, vigilancia y fiscalización; auditoría, siempre que se refiera a funciones propias de las contralorías o de las áreas de auditoría determinadas por las leyes de control administrativo y financiero; adquisición y destino de bienes y/o servicios, sólo cuando tengan facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones, compras, enajenación o arrendamiento, así como, los que elaboren los documentos técnicos para realizar las compras de bienes o la asignación de los contratos para los servicios públicos; asesorías y consultorías; y además, aquellos que manejen directamente fondos o valores con la facultad legal para disponer de ellos, o bien, los que sean responsables del resguardo y manejo de documentos o datos de orden confidencial, cuando determinen el ingreso o salida de los mismos, su baja o alta en los inventarios, o su sola conservación o traslado a algún lugar; los cuales se encuentran comprendidos de manera enunciativa mas no limitativa, en la siguiente clasificación: [...]".

Criterio de la Suprema Corte

La Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas no establece reglas específicas sobre la carga de la prueba. Sin embargo, cuando el patrón controvierte la calidad del puesto desempeñado, la carga de la prueba le corresponde a él. Esto porque no hay justificación legal para dividirla, dado que el hecho controvertido es la calidad de base o confianza del nombramiento.

Justificación del criterio

"[L]a prerrogativa del derecho a la inamovilidad que el legislador confirió sólo a los trabajadores de base con nombramiento definitivo, fue con el propósito de que no sean separados de sus puestos sino por causa justificada, de ahí que no deba considerarse como un elemento relevante para determinar la calidad de un puesto de base, sino sólo como un elemento de seguridad y certeza jurídica a favor de dichos trabajadores para que tengan en consideración a partir de qué momento gozan de la repetida inamovilidad, con la finalidad de evitar la arbitrariedad de los patrones que quieran separarlos injustificadamente de sus puestos a pesar de ser trabajadores de base" (pág. 59).

"[C]uando un trabajador demande la acción de que la patronal reconozca que el puesto que desempeña es de base, no es necesario que acredite su permanencia en el mismo de manera ininterrumpida por más de seis meses, ni tampoco que no ha tenido nota desfavorable en su expediente, pues estos elementos constituyen requisitos para considerarlos inamovibles" (pág. 60).

"[C]omo lo observaron ambos órganos colegiados lo referente a la carga de la prueba en materia laboral tiene sus reglas específicas que difieren de las aplicables al derecho común donde impera el principio de que el que afirma está obligado a probar y que el que niega también lo estará cuando su negativa envuelva una afirmación" (pág. 66).

"[N]o existe justificación legal alguna para estimar que en este supuesto específico, la carga procesal se pueda ver fragmentada, por ejemplo considerar que al patrón toque probar que el empleado o servidor público está comprendido dentro de la clasificación prevista en el artículo 6o. de la Ley de la Materia, esto es, que es trabajador de confianza; que la plaza que ocupa no es de base, que existe nota desfavorable en su expediente personal o que la acción se ejerció antes de haber transcurrido seis meses de otorgado el nombramiento, y que al trabajador le corresponda acreditar que las funciones que desempeñe y la materia del trabajo que dio origen a su contratación son de carácter permanente o definitivo" (pág. 70).

"Ciertamente, todos esos hechos, excepto lo relativo a la nota desfavorable en el expediente, al igual que el de la temporalidad del nombramiento, que no inciden en la procedencia de la acción de basificación a que se refirió el punto previo de esta contradicción de tesis, son susceptibles de acreditarse con el nombramiento respectivo, de ahí que, como ya se anticipó, no existe base jurídica para dividir la carga procesal respectiva, dado que todos esos hechos están relacionados con aspectos que deben constar en el nombramiento correspondiente, específicamente con el carácter del nombramiento; por tanto, lo procedente es estimar, que la carga procesal en este aspecto corresponde íntegramente a la patronal" (pág. 71).

"Deben prevalecer con carácter de jurisprudencia los siguientes criterios.

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN PARA QUE SE LES OTORGUE NOMBRAMIENTO DE BASE" (pág. 71).

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN DE OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE, CORRESPONDE A LA PARTE PATRONAL LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO CONTROVIERTA LA CALIDAD DEL PUESTO" (pág. 72).

Decisión

La Suprema Corte resolvió que hubo contradicción de criterios. Estableció que la regla que debía prevalecer es que cuando un trabajador burocrático ejerza una acción para obtener un nombramiento de base, le corresponde al patrón la carga de la prueba. Esto siempre que lo que se controvierta sea la calidad del puesto desempeñado por el trabajador.

7.5 Acción de nulidad de los contratos por tiempo determinado

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 127/2016, 13 de julio de 2017²²⁶

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador demandó la nulidad de sus contratos de prestación de servicios técnicos de trabajo por tiempo determinado, celebrados con una universidad, porque el centro universitario le informó de manera intempestiva que su contrato había terminado y que estaba despedido.

La universidad negó haber despedido al trabajador. Argumentó que la relación de trabajo terminó porque se cumplió el plazo del contrato por tiempo determinado. La Junta de Conciliación y Arbitraje absolvió a la universidad. Decidió que los contratos de prestación de servicios no eran nulos y que, por lo tanto, no hubo despido.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo directo. El tribunal colegiado en materia del trabajo del estado de Jalisco concedió el amparo. Argumentó que el artículo 39²²⁷ de la Ley Federal del Trabajo (LTF) prevé la acción de prórroga en favor del trabajador que prestó servicios mediante contratos por tiempo determinado. Esto siempre que el objeto del contrato subsista cuando termina su vigencia. El tribunal concluyó que, aunque la demanda se presente después del vencimiento de los contratos por tiempo determinado, esto no implica la improcedencia de la acción de nulidad.

²²⁶ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

²²⁷ "Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia."

En el segundo asunto, un trabajador demandó a la Comisión Federal de Electricidad (CFE). Solicitó la nulidad de los contratos por tiempo determinado que celebraron durante la vigencia de la relación laboral. También pidió su reinstalación, el pago de los salarios vencidos y otras prestaciones. La CFE argumentó que la relación laboral concluyó al cumplirse el término el contrato de trabajo; en consecuencia, el trabajador sólo podía solicitar la prórroga.

La junta de conciliación absolvió a la CFE. Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo directo. El tribunal colegiado en materia del trabajo de la Ciudad de México negó el amparo. Estimó que la acción para demandar la nulidad de un contrato temporal sólo puede ejercerse durante la vigencia del contrato.

La Suprema Corte resolvió la contradicción entre los criterios de los tribunales colegiados.

Problema jurídico planteado

¿Procede la acción de nulidad contra un contrato laboral por tiempo determinado cuando se ejerce después de que concluyó su vigencia?

Criterio de la Suprema Corte

La acción de nulidad contra un contrato laboral por tiempo determinado presentada después del término de su vigencia es procedente. La temporalidad de los efectos del contrato es precisamente lo que está en juicio. Por lo tanto, la autoridad laboral está obligada a emitir criterios que protejan los derechos de los trabajadores. Deben considerar que, aunque la acción de nulidad se presente después del vencimiento de los contratos por tiempo determinado, eso no implica que la acción sea improcedente.

Justificación del criterio

"No es obstáculo para emprender el estudio del tema de la presente contradicción, la circunstancia de que los dos asuntos en oposición se hubiesen examinado, respectivamente, al tenor de la legislación laboral federal anterior y posterior a su reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el treinta de noviembre de dos mil doce, toda vez que dichas modificaciones legislativas no incidieron en el contenido de los artículos 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto es el que será la exclusiva materia de interpretación en el siguiente considerando, además de que el problema planteado es eminentemente de carácter procesal" (pág. 23).

"El tipo de relación de trabajo prevista en el artículo 36 de la Ley Federal del Trabajo, se rige en función de la naturaleza de la obra, de tal manera que en términos del artículo 25, fracción III, de la ley de la materia, deben precisarse las características de la obra y los servicios que el trabajador esté obligado a prestar, por lo cual, aun cuando se fije un plazo para la terminación del contrato, éste no pueda darse por concluido sino hasta que finalice la obra, siendo la terminación de ésta lo que dará motivo a que fenezca la relación laboral, por la causa prevista en el propio contrato y de acuerdo con el artículo 53, fracción III, del ordenamiento legal en cita, que señala como causa para dar por terminada la relación de trabajo, la terminación de la obra" (pág. 25).

"De acuerdo con lo expresado, las disposiciones legales prevén el principio de estabilidad en el empleo, porque confieren al trabajador el derecho de continuar desempeñando la actividad para la cual fue contratado, siempre y cuando la materia que le dio origen no hubiera concluido, derecho que se genera a pesar de que la relación obrero-patronal se haya originado mediante un contrato en el que se hubiere especificado un plazo determinado para la prestación del servicio porque el transcurso de ese tiempo por sí, no motiva la terminación de la relación laboral ni tampoco el trabajador pierde el derecho para seguir prestando sus servicios cuando subsista la materia del trabajo; lo que necesariamente implica que la causa que dio origen a la contratación perdura al vencimiento del término señalado por las partes" (pág. 26).

"[L]a acción tendente a lograr la nulidad del contrato en cuanto a su temporalidad pretende la inexistencia del pacto celebrado, pero únicamente de la parte que le afecta, esto es, la limitación de la duración del contrato, por considerar que ello, constituye una renuncia al derecho de permanencia en el empleo, y como consecuencia, que dicha estipulación se declare nula.

Esto es, con motivo de esa acción, se pretende lograr la nulidad de un contrato de trabajo por tiempo determinado, en lo que concierne a la temporalidad y, por ende, que se considere que fue por tiempo indeterminado, subsistiendo en consecuencia los efectos del mismo para las partes, pese a la vigencia descrita pues el propio artículo 37, de la Ley Federal del Trabajo precisa los únicos casos en que la relación laboral puede ser por tiempo determinado, lo que implica que en los demás casos las relaciones laborales deben considerarse por tiempo indeterminado.

Por consiguiente, si en un juicio laboral el trabajador demanda la nulidad de contrato por tiempo determinado, así como su reinstalación por despido injustificado y la patronal no prueba que el nexo, dada su naturaleza, tenía las características de limitación en el tiempo, lo que procedería en tal hipótesis es condenar a la reincorporación en los mismos términos y condiciones, incluso con la aclaración de que la contratación será por tiempo indefinido" (pág. 28).

"Por tanto, sí procede la acción de nulidad del contrato por tiempo determinado al haberse presentado la demanda con posterioridad a la conclusión de la vigencia del mismo, pues la temporalidad de los efectos de ese documento es precisamente lo que se encuentra en debate en juicio, existiendo obligación de la autoridad laboral de emitir criterio al respecto; de sostenerse lo contrario, conduciría a prejuzgar y dar por cierto que el contrato cuya nulidad se pretende, satisface los requisitos previstos en el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, quedando entonces a merced del dicho de la patronal el ejercicio de la acción, con evidente detrimento del derecho de defensa del trabajador" (pág. 29).

"[E]sta Segunda Sala considera que el criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia, es el siguiente:

ACCIÓN DE NULIDAD DE UN CONTRATO LABORAL POR TIEMPO DETERMINADO, EN CUANTO A SU TEMPORALIDAD. PROCEDE AUNQUE HAYA CONCLUIDO SU VIGENCIA" (pág. 29). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción entre los criterios de los tribunales colegiados. Resolvió que el trabajador puede demandar la nulidad de la modalidad temporal del contrato laboral por tiempo determinado después del término de su vigencia.

7.6 Carga de la prueba para acreditar la subsistencia de la relación de trabajo

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 170/2016, 5 de octubre de 2016²²⁸

Hechos del caso

En el primer asunto, un pleno de circuito²²⁹ en Jalisco resolvió una contradicción de criterios entre dos tribunales colegiados. En ambos asuntos i) los trabajadores de la Universidad de Guadalajara demandaron a su empleadora el pago de diversas prestaciones por despido injustificado y afirmaron que eran empleados por tiempo indeterminado; ii) la universidad demandada argumentó que no hubo despidos porque la relación de trabajo fue por tiempo determinado; iii) los tribunales colegiados resolvieron que hubo despido, aunque los trabajadores fueron contratados por tiempo determinado.

El pleno de circuito negó que hubo contradicción entre los criterios de los tribunales y aplicó la jurisprudencia 2a./J. 22/2004.²³⁰ Señaló que la patronal debe probar el carácter justificado de la separación del empleado, de acuerdo con el artículo 784, fracciones IV a VI,²³¹ de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Por lo tanto, estimó que al patrón le corresponde acreditar la causa de terminación de la relación de trabajo por obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I,²³² y 53, fracción III,²³³ de esa ley. También tiene que aportar la constancia de haber avisado por escrito al trabajador la fecha y la causa de su despido.

En el segundo asunto, un trabajador demandó al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) la reinstalación por despido injustificado. El instituto manifestó que la relación laboral concluyó porque se cumplió el término establecido en el contrato por tiempo determinado. La junta absolvió al IMSS porque consideró que probó que suscribió un contrato de trabajo por tiempo determinado con el demandante.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo. Sostuvo que cuando hay una contratación temporal deben especificarse las causas que la justificaron.

²²⁸ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

²²⁹ Hoy, plenos regionales. Son los órganos facultados para resolver las contradicciones de criterios que se generen por los distintos tribunales que conforman sus territorios; con ello se logra que persista un solo criterio obligatorio en varios circuitos de una misma región.

²³⁰ Despido injustificado. Si en el escrito de demanda el trabajador reclama el pago de la indemnización constitucional o su reinstalación, así como los salarios caídos, narrando además los hechos relativos, su acción es procedente aunque no señale expresamente que fue despedido". Registro digital: 181975. Instancia: Segunda Sala. Novena Época. Materia(s): Laboral. Tesis: 2a./J. 22/2004. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XIX, marzo de 2004, página 322. Tipo: Jurisprudencia.

²³¹ "Artículo 784.- El Tribunal eximirá de la carga de la prueba al trabajador, cuando por otros medios esté en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos, y para tal efecto a petición del trabajador o de considerarlo necesario requerirá al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa, bajo el apercibimiento de que, de no presentarlos, se presumirán ciertos los hechos alegados por el trabajador. En todo caso, corresponderá al patrón probar su dicho cuando exista controversia sobre: [...]

IV. Causa de rescisión de la relación de trabajo;

V. Terminación de la relación o contrato de trabajo para obra o tiempo determinado, en los términos de los artículos 37, fracción I, y 53, fracción III, de esta Ley;

VI. Constancia de haber dado por escrito al trabajador o al Tribunal de la fecha y la causa del despido. [...]."

²³² "Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar; [...]"

²³³ "Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

III. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, de conformidad con los artículos 36, 37 y 38".

De esa manera, una vez vencido el plazo de la relación laboral, éste será el parámetro legal principal de que la relación laboral efectivamente finalizó. El tribunal concluyó que el que la parte patronal demuestre que celebró un contrato por tiempo determinado no implica necesariamente que acreditó la terminación de la relación laboral. Es necesario analizar también la forma de contratación, por tiempo indeterminado o determinado, y de terminación de la relación laboral, despido o conclusión de la obra objeto de contrato.

La Suprema Corte conoció de la contradicción de criterios entre el pleno de circuito y el tribunal colegiado.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Si el trabajador no demanda la nulidad o prórroga del contrato temporal, puede la junta analizar, con base en los supuestos de excepción previstos en el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo, si el contrato es válido?
2. ¿Si la autoridad laboral considera que el contrato temporal es válido, puede revisar la continuidad de la relación laboral aún después del vencimiento del contrato?
3. ¿Quién tiene la carga de la prueba en un contrato temporal válido, el empleador o el trabajador?

Criterios de la Suprema Corte

1. La junta puede revisar si el contrato de trabajo es válido. En los juicios en los que se demande la reinstalación o la indemnización constitucional por despido injustificado y el patrón alegue el vencimiento del contrato por tiempo determinado, no basta que el empleador acredite la celebración del contrato y su fecha de vencimiento. Es necesario que pruebe de manera objetiva y razonable que la contratación temporal está justificada por alguno de los supuestos de excepción. De lo contrario, la autoridad laboral deberá entender que la relación laboral es por tiempo indefinido.
2. Para definir si hubo despido, la autoridad laboral puede estudiar la continuidad de la relación laboral, aun después del vencimiento del contrato de trabajo. Por lo tanto, cuando el contrato temporal de trabajo sea válido, el análisis de la continuidad de la relación laboral implica verificar si el trabajador siguió prestando sus servicios sin oposición del patrón hasta el momento del despido.
3. Cuando el despido ocurra después del vencimiento del contrato de trabajo por tiempo determinado, le corresponde al empleado probar la continuidad de la relación de trabajo. En consecuencia, el trabajador debe acreditar que la relación laboral no concluyó y que, por el contrario, siguió prestando sus servicios hasta que el momento del despido.

Justificación de los criterios

"De acuerdo con la interpretación que de los artículos transcritos ha realizado esta Segunda Sala, la regla general es que los contratos de trabajo son por tiempo indeterminado. Sin embargo, la ley permite de

manera excepcional que se celebren contratos por obra o tiempo determinado. Atendiendo al principio de la estabilidad en el empleo, los contratos por tiempo determinado no deben quedar al arbitrio del patrón, sino que, conforme al artículo 37 transcrito, sólo son válidos en tres casos:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo,
- Tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, o
- Se esté en alguno de los demás casos previstos por la misma Ley Federal del Trabajo" (pág. 55).

"[L]a Cuarta Sala emitió pronunciamiento de fondo sobre la validez del contrato individual de trabajo por tiempo determinado, sin que para ello haya considerado necesario verificar previamente que el trabajador hubiera demandado la nulidad o prórroga del contrato. Incluso en ninguno de los cinco precedentes en que fue reiterado se ejerció la acción de prórroga o se solicitó la nulidad del contrato individual de trabajo alegado por el patrón (amparos directos 581/1979, 6132/1979, 6548/1979, 3965/1979 y 5126/1978).

La Cuarta Sala sostuvo que para estimar concluida la relación laboral, en términos del artículo 53, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo, es insuficiente que el patrón alegue y pruebe la existencia de un contrato individual por tiempo indeterminado, pues debe verificarse que en él se exprese la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la ley. De lo contrario, dicho contrato carece de validez y no se justifica su terminación al llegar la fecha en él señalada" (pág. 59).

"En ese sentido, si el patrón plantea como excepción que la relación laboral concluyó en virtud del vencimiento de un contrato individual de trabajo por tiempo determinado, a él corresponde acreditar los hechos en que la sustenta, por lo que no basta que demuestre que en el contrato se pactó un plazo determinado y que éste ya está vencido, sino que es necesario que acredite de manera objetiva y razonable que la contratación temporal se encuentra justificada en los supuestos excepcionales previstos en el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo. De lo contrario, deberá entenderse que no está desvirtuada la regla general, y la presunción correspondiente, de que la relación laboral es por tiempo indefinido" (pág. 63).

"No es obstáculo a esta conclusión que esta Segunda Sala haya reconocido que es posible demandar la nulidad de la cláusula en que se establece el término de un contrato, a pesar de que ésta ya concluyó. Tal pronunciamiento reconoce al trabajador la facultad de demandar la nulidad de la contratación temporal, aunque no haya solicitado la prórroga del contrato ya vencido. Sin embargo, no debe entenderse en el sentido de que limita las facultades del juzgador, para analizar la excepción que se basa precisamente en esa temporalidad en los casos en que se demanda el despido injustificado. Según se ha precisado, la conclusión, prórroga o validez de los contratos individuales de trabajo generan una complejidad de casos y situaciones, que deben ser apreciadas en cada caso concreto, sin que la aplicación de los criterios en esta materia ante las distintas situaciones que pueden presentarse en cada caso concreto pueda tener por efecto dejar en estado de indefensión a los trabajadores, al hacer depender el respeto a sus derechos del señalamiento unilateral del demandado, y no limitan las facultades de las Juntas para apreciar los hechos en conciencia, a efecto de resolver en atención a la situación derivada de los servicios que efectivamente realiza el actor" (pág. 64).

"Así, subsistiendo la materia de trabajo que dio origen al contrato por tiempo determinado, se presentan dos formas en que opera la prórroga: una tácita, cuando, el trabajador continúa en sus funciones sin oposición del patrón; y, otra expresa, cuando en el mismo supuesto, el obrero pide de manera verbal o escrita la continuación de la relación laboral, con aceptación del patrono.

De encontrarse demostrada la existencia y validez del contrato individual de trabajo por tiempo determinado, en los casos de los que derivó la presente Contradicción de Tesis resultaba necesario dilucidar si continuó o no la relación de trabajo, a efecto de determinar si la relación laboral ya había concluido con el vencimiento del contrato, o continuó y terminó por el despido alegado en la demanda. Esto es, si subsistió la relación laboral hasta la fecha del despido, en caso de que éste haya ocurrido con posterioridad al vencimiento del contrato de trabajo" (pág. 65).

"En ese sentido, el trabajador sólo tiene la carga de acreditar la subsistencia de la relación de trabajo, incluso, hasta el momento del despido, y a eso se constriñe la litis, sin que para efectuar el análisis de ese hecho sea exigible que el actor demande la prórroga del contrato. Por su parte, corresponderá a la Junta laboral verificar únicamente si subsistió la relación laboral para efectos de determinar si existió o no el despido alegado, apreciando los hechos en conciencia, tomando en cuenta el acervo probatorio en su integridad, en términos de los artículos 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo" (pág. 67).

"Conforme a las anteriores consideraciones, los criterios que deben prevalecer con el carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 226, fracción II, de la Ley de Amparo, son los siguientes:

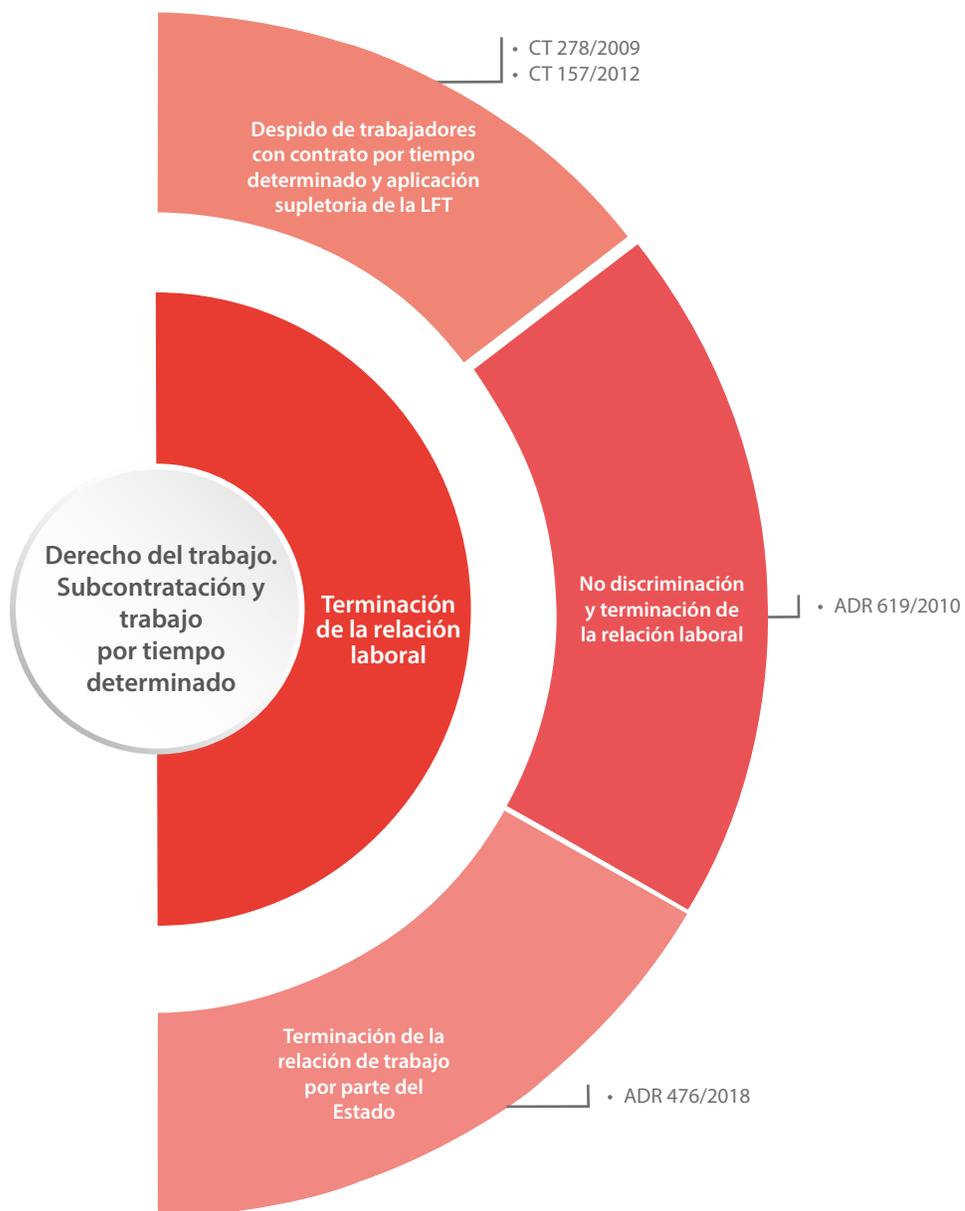
CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. PROCEDE ANALIZAR SU VALIDEZ CUANDO EL PATRÓN OPONE COMO EXCEPCIÓN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR VENCIMIENTO DEL TÉRMINO PACTADO, AUN CUANDO EL TRABAJADOR NO HAYA DEMANDADO SU PRÓRROGA O NULIDAD. [...]

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE VENCÍÓ Y EL POSTERIOR AL EN QUE DICE QUE OCURRIÓ EL DESPIDO" (págs.67-68).

Decisión

La Suprema Corte resolvió que hubo contradicción de criterios. Estableció que el criterio que debía prevalecer es que i) la junta debe analizar si el contrato de trabajo es válido. En los juicios en los que se demande la reinstalación o la indemnización constitucional por despido injustificado no basta que el patrón acredite la celebración del contrato y su fecha de vencimiento; ii) la junta debe analizar la continuidad de la relación laboral, aun después del vencimiento del contrato de trabajo. Debe verificar si el trabajador siguió prestando sus servicios sin oposición del patrón hasta el momento del despido; iii) si el despido fue posterior al vencimiento del contrato de trabajo por tiempo determinado, el empleado debe probar la continuidad de la relación de trabajo hasta el momento del despido.

8. Terminación de la relación laboral



8. Terminación de la relación laboral

8.1 Despido de trabajadores con contrato por tiempo determinado y aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 278/2009, 28 de octubre de 2009²³⁴

Hechos del caso

En el primer asunto, a una trabajadora por término determinado del Poder Ejecutivo del estado de Michoacán no le permitieron volver a sus labores después de su periodo vacacional. En el lugar de trabajo, las autoridades le dijeron que el contrato había terminado y que no sería renovado porque estaba embarazada. La empleada demandó en la vía laboral al gobierno de Michoacán por despido injustificado. Solicitó también la nulidad del contrato porque su temporalidad era ilegal.

El gobierno de Michoacán negó la relación laboral. Señaló que la demandante fue contratada por término determinado debido a que formaba parte del Programa Temporal de Empleo de la Administración Pública Estatal (PTEAPE). Expresó que la empleada dejó de presentarse a laborar desde la fecha en que terminó su contrato. Agregó que es imposible demandar la nulidad de un contrato que ya terminó.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán (TCAEM) consideró que la demanda no era procedente. Resolvió que i) el contrato especificaba la razón del término determinado, esto es, que se trataba de vínculos del PTEAPE, que establecía una duración única de seis meses. Asimismo, precisaba las condiciones de trabajo que la demandante aceptó y firmó; ii) no hubo despido injustificado, sino que la relación de trabajo terminó por el vencimiento del contrato. Esto porque la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios (LTSEMOM) estipula que las relaciones laborales pueden ser temporales y que, cuando se cumple el término, finaliza el vínculo; iii) la Ley Federal

²³⁴ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

del Trabajo (LFT), en los artículos 35,²³⁵ 37²³⁶ y 39,²³⁷ establece que las relaciones laborales sólo podrán ser por tiempo determinado cuando el tipo de trabajo lo requiera o se trate de sustituir temporalmente a otro trabajador y subsiste la materia de trabajo. En ese caso, la relación se prorrogará por el tiempo que perdure esa circunstancia. Enfatizó que esos artículos no son aplicables de forma supletoria en este caso²³⁸ porque las normas que regulan la duración de las relaciones laborales de los trabajadores en general no son aplicables a los servidores públicos. Esto en tanto sus nombramientos se rigen por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y no por la LFT y iv) no hay pruebas de que el embarazo de la trabajadora fue el motivo para no renovar su contrato. En contra del laudo, la trabajadora promovió una demanda de amparo directo.

Un tribunal colegiado en Morelia, Michoacán, negó el amparo. Decidió que i) la autoridad laboral resolvió de forma adecuada que no era procedente la demanda por despido injustificado porque el nombramiento fue temporal. Señaló que, como lo señaló la autoridad laboral, los artículos 35, 37 y 39 de la LFT no son aplicables al caso y ii) no hay pruebas de que el embarazo de la trabajadora fue el motivo para no renovar el contrato.

En el segundo asunto, un trabajador demandó en la vía laboral al gobierno de Michoacán por despido injustificado. El demandante indicó que fue contratado de manera temporal, pero que posteriormente firmó un contrato por tiempo indefinido. Señaló también que fue despedido de forma verbal y sin justificación. Solicitó el pago de la indemnización por despido injusto, establecida en la Constitución, y de salarios caídos²³⁹ hasta que se cumpliera el laudo de la autoridad laboral.

El gobierno de Michoacán argumentó que la solicitud del trabajador no era procedente porque i) era un trabajador temporal; ii) laboró por medio de un contrato por obra y tiempo determinado; iii) era empleado de confianza y iv) su trabajo estaba sujeto a un periodo que concluyó el día establecido en el contrato, en consecuencia, no hubo despido. Enfatizó que por eso el demandante no tenía derecho a la estabilidad en el empleo.

El TCAEM absolvió al gobierno de Michoacán. Señaló que el trabajador laboró por contratos por tiempo determinado y que el último contrato que firmó terminó el día establecido en el mismo, por tanto, no hubo despido injustificado. Añadió que los artículos 35, 37 y 39 de la LFT no pueden ser aplicados al caso, ni en forma supletoria porque establecen que las relaciones de trabajo podrán ser por obra o tiempo determinado, siempre y cuando se estipule de forma expresa. En consecuencia, sólo se puede contratar a un trabajador por tiempo determinado cuando así lo exija el tipo de labor o haya que sustituir temporal-

²³⁵ "Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

²³⁶ "Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y
III. En los demás casos previstos por esta Ley".

²³⁷ "Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

²³⁸ Se refiere a que una ley puede ser utilizada en auxilio de otra cuando en la primera ley aplicable haya una omisión o falta de claridad respecto a un tema determinado que en la segunda sí está establecido y es claro.

²³⁹ Es una indemnización solicitada por los trabajadores despedidos de forma injustificada. Consiste en el pago de los salarios que debía recibir de haber continuado su relación laboral.

mente a otro trabajador. Si cuando se cumple el término subsiste la materia del trabajo, la relación se prorrogará por el tiempo que persista esa circunstancia. El trabajador promovió una demanda de amparo directo contra el laudo.

Un tribunal colegiado en Morelia concedió el amparo. Resolvió que la autoridad laboral no interpretó los contratos del trabajador para establecer si la relación laboral fue por obra determinada. Esto porque sólo se justifica suscribir un contrato por obra determinada cuando el trabajo lo requiera así y su objeto sea substituir temporalmente a otro empleado. En consecuencia, los artículos 35, 36²⁴⁰ y 37 de la LFT deben aplicarse de forma supletoria a la LTSEMOM, de acuerdo con la interpretación de la Suprema Corte de esas normas.

El tribunal colegiado que resolvió el primer asunto denunció la posible contradicción entre los criterios. La Suprema Corte estudió resolvió la contradicción.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Cuáles son los requisitos para aplicar de manera supletoria una norma laboral?
2. ¿Si una ley, en este caso, la LTSEMOM, no regula cómo se definen las condiciones de la relación laboral de los trabajadores por obra o tiempo determinado al servicio del Estado, ni las consecuencias de que subsista la materia del trabajo una vez finalizado el término del nombramiento, se deben aplicar, de manera supletoria, los artículos 35, 36, 37 y 39 de la LFT, que sí regulan esa materia?

Criterios de la Suprema Corte

1. Los requisitos para aplicar una norma de manera supletoria son que: 1) la ley que se pretenda suplir lo admita expresamente; 2) la ley que se pretenda suplir prevea la institución jurídica; 3) aunque la ley prevea la institución, su regulación sea insuficiente para su aplicación a la situación concreta porque carece, total o parcialmente, de la reglamentación necesaria y 4) las disposiciones o principios con los que se vaya a cubrir la deficiencia no sean contrarios al sistema legal de la institución suplida.

2. Para definir las condiciones de la relación laboral de los trabajadores por obra o tiempo determinado al servicio, en este caso, del Estado de Michoacán y de sus municipios, y las consecuencias de que subsista la materia del trabajo una vez cumplido el término del nombramiento por tiempo determinado, deben aplicarse de manera supletoria los artículos 35, 36, 37 y 39 de la LFT porque la LTSEMO no regula esta hipótesis.

Justificación de los criterios

"[L]a Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, contempla la existencia de vínculos de trabajo temporales (por tiempo determinado o por obra determinada).

²⁴⁰ "Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Sin embargo, no establece los requisitos especiales que debe reunir una relación laboral burocrática por tiempo determinado, así como tampoco los que debe satisfacer un nombramiento por obra determinada; de la misma guisa, tampoco establece las consecuencias jurídicas que produciría el que llegara a subsistir la materia del trabajo, una vez vencido el término que se hubiere fijado en un nombramiento burocrático otorgado por tiempo determinado.

Aspectos que [...] sí se encuentran inmersos en lo dispuesto por los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo" (pág. 58).

La Suprema Corte ha ampliado su criterio "al establecer la posibilidad de que la aplicación supletoria de un ordenamiento legal proceda no sólo respecto de instituciones contempladas en la ley a suplir, que no estén reglamentadas, o bien, las regule en forma deficiente, sino también en el caso de cuestiones jurídicas no establecidas en tal ley, a condición de que sea indispensable para el juzgador acudir a tal supletoriedad para solucionar el conflicto que se le plantea y de que no esté en contradicción con el conjunto de normas cuyas lagunas debe llenar, sino que sea congruente con los principios contenidos en las mismas" (págs. 64-65).

"[L]os requisitos que deben satisfacerse para estimar procedente la aplicación supletoria de normas, son los siguientes:

- e) Que el ordenamiento que se pretenda suplir lo admita expresamente, y señale el estatuto supletorio;
- f) Que el ordenamiento objeto de supletoriedad prevea la institución jurídica de que se trate;
- g) Que no obstante esa previsión, las normas existentes en tal cuerpo jurídico sean insuficientes para su aplicación a la situación concreta presentada, por carencia total o parcial de la reglamentación necesaria y,
- h) Que las disposiciones o principios con los que se vaya a llenar la deficiencia no contraríen, de algún modo, las bases esenciales del sistema legal de sustentación de la institución suplida" (págs. 70-71).

"[E]n el caso concreto se satisface el requisito [...] de la relación que antecede, en virtud de que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, en su artículo 8o., expresamente dispone, la supletoriedad, en primer orden, de la Ley Federal del Trabajo, seguida de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad" (pág. 71).

"[E]sta Sala considera que [...] por una parte, la ley a suplirse, en el caso la legislación burocrática para el Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios contiene la institución jurídica a suplir; en la especie, las relaciones de trabajo temporales, bien sea por tiempo determinado o por obra determinada" (pág. 72).

"[L]a Ley de los Trabajadores Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, contempla, como se ha visto, la existencia de relaciones de trabajo temporales (por obra o por tiempo determinado);

sin embargo, las normas que integran dicho ordenamiento local resultan insuficientes para su aplicación al caso concreto por falta de la reglamentación necesaria; al no establecer las condiciones que se deben reunir para la expedición de nombramientos burocráticos por tiempo determinado o por obra determinada.

Ante ese vacío, se hace necesario acudir de manera supletoria, a la Ley Federal del Trabajo, cuyos numerales 35, 36, 37 y 39 disponen los requisitos que deberá satisfacer una relación de trabajo por tiempo o por obra determinada, así como las consecuencias que derivarían de que, en su caso, subsista la materia del trabajo, una vez vencido el término que se hubiera fijado en un contrato de trabajo por tiempo determinado" (págs. 74-75).

"[L]as disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (artículos 35, 36, 37 y 39), con las que se subsanaría la destacada deficiencia de la legislación local, no son contrarias a las bases esenciales que rigen la expedición de los nombramientos temporales, establecidos en la legislación burocrática estatal.

Por el contrario, las normas de la Ley Federal del Trabajo, complementan y hacen necesaria su aplicación supletoria, para subsanar el destacado vacío legislativo del que adolece la legislación burocrática estatal, la que si bien consigna la existencia de relaciones de trabajo burocráticas por tiempo determinado o por obra determinada; no regulan suficientemente esa institución, haciéndose necesario acudir de manera supletoria a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que, como se ha indicado, establece los supuestos en los cuales una relación de trabajo puede considerarse por tiempo determinado o bien por tiempo indeterminado" (págs. 77-78).

"[E]l criterio que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia [...] es el siguiente: **TRABAJADORES POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y DE SUS MUNICIPIOS. PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES EN QUE DEBE DESARROLLARSE LA RELACIÓN LABORAL SON APLICABLES SUPLETORIAMENTE LOS ARTÍCULOS 35 A 37 Y 39 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Si se tiene en cuenta que el artículo 8o. de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios prevé la aplicación supletoria, en primer lugar, de la Ley Federal del Trabajo, es indudable que para determinar las condiciones en que debe desarrollarse la relación de trabajo burocrática por obra o tiempo determinado, así como las consecuencias que derivarían de la subsistencia de la materia del trabajo una vez vencido el término fijado en un nombramiento por tiempo determinado, son aplicables supletoriamente los artículos 35 a 37 y 39 del indicado ordenamiento federal, ante la ausencia de previsiones que regulen este aspecto del nexo laboral en la normatividad local" (pág. 79). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de tesis. Estableció que el criterio que debía prevalecer es que, para definir las condiciones de la relación laboral de los trabajadores por obra o tiempo determinado al servicio del Estado, en este caso, de Michoacán y sus municipios, y las consecuencias de que subsista la materia del trabajo cuando se cumple el término del nombramiento por tiempo determinado, se deben aplicar de manera supletoria los artículos 35 a 37 y 39 de la LFT.

Hechos del caso

En el primer asunto, un secretario de una sala civil del Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Jalisco (STJEJ) fue despedido. En consecuencia, demandó en la vía laboral la reinstalación a su puesto. El trabajador tuvo nombramientos temporales consecutivos durante más de cuatro años. Primero, como trabajador interino y, posteriormente, como empleado de confianza, que finalizó cuando se cumplió el término del contrato.

El trabajador promovió una demanda de amparo indirecto. Argumentó que los nombramientos temporales consecutivos por parte del STJEJ violaron la Constitución. Un juez de distrito concedió el amparo. Estableció que el empleado tiene derecho a la estabilidad en el empleo y que su nombramiento puede prorrogarse, de acuerdo con el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo (LFT),²⁴² que aplica en este caso de forma supletoria.²⁴³

Las autoridades del Poder Judicial de Jalisco interpusieron un recurso de revisión. Señalaron que i) el juez constitucional decidió de forma incongruente e ilegal que el trabajador tiene derecho a la estabilidad en el empleo; ii) la prórroga del nombramiento de confianza no está prevista en el artículo 16 de la Ley de Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios (LSPEJM).²⁴⁴ En consecuencia, la decisión vulnera los principios de legalidad²⁴⁵ y seguridad jurídica²⁴⁶ porque una norma se debe aplicar de manera supletoria sólo cuando hay una omisión en la ley, sirve para interpretarla o la remisión de una ley a otra es expresa; iii) no procedía la solicitud de reinstalación del trabajador porque no fue despedido, sino que se cumplió el término su nombramiento.

Un tribunal colegiado en Jalisco revocó la sentencia y, en consecuencia, negó el amparo. Consideró que las autoridades tenían razón en que: i) el juez violó los principios de legalidad y seguridad jurídica al resolver

²⁴¹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

²⁴² "Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

²⁴³ Se refiere a que una ley puede ser utilizada en auxilio de otra cuando en la primera ley aplicable haya una omisión o falta de claridad respecto a un tema determinado que en la segunda sí está establecido y es claro.

²⁴⁴ "Artículo 16. Los nombramientos de los servidores públicos podrán ser:

I. Definitivo, cuando se otorgue para ocupar plaza permanente;

II. Interino, cuando se otorgue para ocupar plaza vacante por licencia del servidor público titular que no exceda de seis meses;

III. Provisional, cuando se expida de acuerdo con el escalafón para ocupar plaza vacante por licencia del servidor público titular que exceda de seis meses;

IV. Por Tiempo Determinado, cuando se expida por un periodo determinado con fecha cierta de terminación;

V. Por Obra Determinada, cuando se otorgue para realizar tareas temporales directamente ligadas a una obra o función pública;

VI. Beca, cuando se expida por tiempo determinado para la capacitación o adiestramiento del becario en alguna actividad propia de la administración pública estatal o municipal.

En caso de no señalarse el carácter de los nombramientos otorgados por los titulares de los tres poderes del Estado, ayuntamientos y los descentralizados de ambos, en la categoría de secretarios, subsecretarios, directores generales, directores de área o sus equivalentes en el nivel, de acuerdo al artículo 4o. de este ordenamiento, se entiende que su periodo será por el término constitucional o administrativo para el que fue contratado".

²⁴⁵ Se refiere a que las normas describan con precisión lo que está permitido en el ámbito que regulan.

²⁴⁶ Se refiere a que las personas no estén en una situación de incertidumbre y en estado de indefensión. Implica saber las consecuencias de sus actos respecto a lo previsto en la ley y a las actuaciones de las autoridades.

sobre la prórroga del nombramiento de confianza porque esa figura no está prevista en la LSPEJM y la aplicación supletoria de la norma sólo procede cuando la ley suplida establece la institución, pero la regula de manera deficiente. Enfatizó que la aplicación supletoria busca corregir una omisión en la ley y facilitar la interpretación de sus disposiciones cuando la referencia a la otra ley es expresa; ii) las relaciones laborales entre la administración pública y sus trabajadores no son iguales a los vínculos entre obreros y patrones, por eso, no les aplica la LFT; iii) los trabajadores de confianza no tienen derecho a la inamovilidad en el empleo. Los únicos titulares de este derecho son los servidores públicos de base y los de nuevo ingreso. Éstos se vuelven inamovibles después de cumplir seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente; iv) aunque continúe el objeto que provocó el nombramiento temporal, el contrato no puede considerarse prorrogado de manera indefinida, según lo establece la LFT.

En el segundo asunto, una jefa de departamento de auxiliares de la administración de la justicia del Poder Judicial del estado de Jalisco fue removida de su cargo sin causa. En consecuencia, presentó un amparo. Demandó la respuesta negativa del Poder Judicial a la propuesta de renovar su nombramiento para continuar en el cargo. La actora alegó que la demandada le dio cinco nombramientos continuos e ininterrumpidos, lo que violó sus derechos laborales.

Las autoridades respondieron que i) la trabajadora no tenía interés jurídico²⁴⁷ porque no podía exigir un derecho que no tenía. Esto debido a que aceptó un nombramiento de confianza temporal; ii) a pesar de que continúe la materia del trabajo que provocó el nombramiento temporal, éste no puede prorrogarse porque la LSPEJM no establece esa posibilidad. Enfatizó que la LFT no puede aplicarse porque regula actividades laborales económicas y no funciones públicas.

Una jueza de distrito sobreseyó el juicio de amparo. Decidió que la trabajadora no tenía interés jurídico para promover la demanda porque sus nombramientos fueron temporales y de confianza. Además, consideró que la falta de ratificación en el cargo no le causó un perjuicio.

La trabajadora interpuso un recurso de revisión. Reiteró que sí tenía interés jurídico en el asunto porque trabajó por casi cuatro años. Recordó que dado que sus cinco nombramientos fueron consecutivos debían considerarse definitivos. En consecuencia, la interrupción de la relación con la demandada vulneró sus derechos laborales. Señaló que debido a que la LSPEJM no dice nada sobre la prórroga de nombramientos debe aplicarse de forma supletoria la LFT.

Un tribunal colegiado en Jalisco concedió el amparo. Resolvió que dado que la trabajadora tuvo cinco nombramientos continuos e ininterrumpidos debe aplicarse la LFT de manera supletoria porque la LSPEJM no dice nada sobre el punto.

El tribunal colegiado que resolvió el primer asunto denunció la posible contradicción de tesis. La Suprema Corte estudió los criterios contendientes y resolvió la contradicción.

²⁴⁷ Es el vínculo establecido en la ley entre un derecho con la persona.

Problema jurídico planteado

¿Ante la falta de regulación en la LSPEJM sobre la prórroga de contratos temporales para trabajadores de confianza, debe aplicarse de manera supletoria el artículo 39 de la LFT para definir si los servidores públicos de Jalisco tienen ese derecho?

Criterio de la Suprema Corte

El artículo 39 de la LFT no es aplicable de manera supletoria para definir si los servidores públicos de Jalisco tienen derecho a la prórroga de los nombramientos. La LSPEJM no prevé la figura de la prórroga porque la intención del legislador fue que los servidores públicos no ocuparan sus puestos más allá del término señalado de manera expresa en la ley.

Justificación del criterio

"[E]l legislador local, al establecer el tipo de nombramientos a que pueden acceder los servidores públicos del Estado de Jalisco, no previó de manera expresa ni tácita la posibilidad de que alguno de esos cargos pudiera prorrogarse; es decir, que fuera extensivo en el tiempo por un lapso igual o semejante al que le fue otorgado, pues, quitando el nombramiento definitivo (fracción I), cuya naturaleza es permanente, el resto de los nombramientos, a saber: interino (fracción II), provisional (fracción III), por tiempo determinado (fracción IV), por obra determinada (fracción V) y la beca (fracción VI), tienen el carácter de temporales, estableciendo el propio precepto en comento el plazo en que habrán de ejercerse, sin que exista en ese numeral ni en ningún otro alguna indicación en torno a la posibilidad de prórroga; de aquí que el silencio del legislador a ese respecto ha de entenderse como una manifestación clara de su voluntad de que los servidores públicos no extiendan su periodo en el puesto correspondiente más allá de lo que establece la ley respectiva. [...]"

De esta manera, es posible constatar que la ley en comento no contiene un apartado ni alguna disposición concreta que revele la intención del legislador local de incluir la prórroga del puesto ocupado por algún servidor público" (págs. 62-63).

"En esta tesitura, toda vez que,[...] la ley burocrática estatal no contempla ni expresa ni implícitamente la figura de la prórroga en el ejercicio de los nombramientos de los servidores públicos, pues es clara la intención del legislador ordinario de que éstos no se extiendan en la ocupación de sus puestos más allá del tiempo expresamente señalado en la ley, es inconcuso que no es posible aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo al respecto, pues se estaría introduciendo una institución no incluida por el legislador local, en ejercicio de las facultades que le otorga el artículo 116, fracción VI, constitucional" (pág. 67).

"[D]ebe regir con carácter de jurisprudencia el criterio contenido en esta ejecutoria, que se sintetiza en los términos siguientes:

SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO. NO ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 39 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA PRORROGAR SUS NOMBRAMIENTOS. Para que proceda la

aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de normas burocráticas locales, es necesario que éstas prevean la institución respecto de la cual se pretende tal aplicación y que aquélla no esté reglamentada, o bien, que su reglamentación sea deficiente; de tal manera que la falta de uno de estos requisitos provoca la inviabilidad de la aplicación supletoria de la norma a la que se acude. Por tanto, si la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios no prevé expresa ni implícitamente la figura de la prórroga en el ejercicio de los nombramientos de los servidores públicos, ya que en su artículo 16 establece el tipo de nombramiento a que pueden acceder los servidores públicos de esa entidad federativa y, con excepción del definitivo, que por su naturaleza es permanente, define el plazo en que habrá de ejercerse el puesto correspondiente, sin incluir en ese numeral ni en alguna otra disposición la prórroga de los nombramientos, es claro que la intención del legislador fue que los servidores públicos no se extiendan en la ocupación de sus puestos más allá del tiempo expresamente señalado en la ley; de ahí que resulta inaplicable supletoriamente el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, que señala: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia." porque se estaría introduciendo una institución no incluida por el legislador local, en ejercicio de las facultades que le otorga el artículo 116, fracción VI, de la Constitución Federal" (pág. 70). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de tesis. Estableció que el criterio que debía prevalecer es que el artículo 39 de la LFT no es aplicable de manera supletoria para definir si los servidores públicos de Jalisco tienen derecho a la prórroga de los nombramientos.

8.2 No discriminación y terminación de la relación laboral

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 619/2010, 7 de julio de 2010²⁴⁸

Hechos del caso

Una trabajadora de una delegación en el Distrito Federal, actual Ciudad de México, demandó en la vía laboral, por despido injustificado, al jefe de gobierno del Distrito Federal y a una delegada. Solicitó i) el reconocimiento de que las funciones que tuvo eran las propias de un trabajador de base; ii) que le dieran un nombramiento definitivo de base; iii) que la reinstalaran en la plaza de base en el puesto de auxiliar administrativo en la delegación o designaran una plaza de base a la que correspondieran las funciones que realizó; iv) el reconocimiento de su antigüedad de cuatro años y v) el pago de los salarios vencidos²⁴⁹ a partir del día en que fue despedida de forma injustificada.

El jefe de gobierno expresó que nunca hubo una relación laboral entre el gobierno del Distrito Federal y la demandante, dado que sólo trabajó en la delegación de manera eventual. Agregó que la actora no

²⁴⁸ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

²⁴⁹ Es una indemnización solicitada por los trabajadores despedidos de forma injustificada, consiste en el pago de los salarios que debía recibir de haber continuado su relación laboral.

tuvo un nombramiento o contrato laboral de base y, en consecuencia, no podía alegar que le correspondía esa calidad. Recalcó que la delegación le pagó por su trabajo, lo que quedó probado con los comprobantes de liquidación.

La delegada señaló que las prestaciones solicitadas por la demandante no eran procedentes porque sus servicios fueron como trabajadora eventual por tiempo fijo. Enfatizó que la actora aceptó los términos contractuales, lo que implica que no fue despedida, sino que simplemente se cumplió el plazo de la labor. Agregó que la delegación le pagó por su trabajo conforme a lo establecido en la ley y que, además, esta empleada no tenía horario de labores, ni era de base, por lo cual no generó inamovilidad en el empleo.

La segunda sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje emitió un laudo en el que i) consideró que la relación laboral fue temporal porque la demandante trabajó por tiempo fijo. Decidió que no probó que trabajó de manera continua por más de seis meses en un puesto de base. En consecuencia, no le aplica el artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE),²⁵⁰ es decir, no tiene derecho a la estabilidad en el empleo; ii) absolvió a la delegada porque consideró que acreditó que la actora era trabajadora eventual, situación regulada en el artículo 46, fracción II,²⁵¹ de la LFTSE; iii) absolvió al jefe de gobierno porque la actora trabajó con un contrato de tiempo fijo y, por lo tanto, no hubo un despido.

La empleada promovió un amparo directo. Consideró que i) sus derechos a la igualdad y a la libertad de trabajo fueron vulnerados; ii) el artículo 6o. de la LFTSE es inconstitucional porque el artículo 123, apartado B, fracción IX,²⁵² de la Norma fundamental no establece que deben transcurrir seis meses inintermitidos para que un trabajador adquiera el derecho a la inamovilidad en su empleo. Este tipo de contratación propicia prácticas vergonzosas y deshonestas, como la firma de contratos por periodos inferiores a seis meses, con intervalos de una quincena, para que los trabajadores no adquieran ese derecho; iii) el artículo 46, fracción II, de la LFTSE es inconstitucional porque la decisión de contratar a alguien de forma temporal no puede ser sólo del empleador. Por el contrario, debe haber una causa justificada para que el encargo sea por tiempo fijo.

Un tribunal colegiado en la Ciudad de México concedió el amparo para que la sala emitiera un nuevo laudo en el que fundara y motivara adecuadamente su decisión. Resolvió que las normas de la LFTSE atacadas son constitucionales porque i) el artículo 6o. de la LFTSE establece que, para que los trabajadores de base adquieran el derecho a la estabilidad en el empleo, deben tener seis meses continuos en el trabajo

²⁵⁰ "Artículo 6o.- Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente."

²⁵¹ "Artículo 46. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: [...] II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación."

²⁵² "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. [...]

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

XI (*sic*). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley [...]"

y no tener nota desfavorable en el expediente personal; ii) el artículo 46, fracción II, de la LFTSE establece que las relaciones laborales con el Estado pueden limitarse por la conclusión del término o de la obra. Por eso, el artículo 6o. de la LFTSE no es aplicable a los trabajadores eventuales.

Contra esa decisión, la trabajadora interpuso un recurso de revisión. Argumentó que el tribunal colegiado se equivocó al decidir que los artículos 6 y 46 fracción II de la LFTSE no vulneran la Constitución porque la Norma fundamental no dispone que deban transcurrir seis meses ininterrumpidos para que un trabajador adquiera derecho a la inamovilidad en el empleo, a la reinstalación en su trabajo o al pago de la indemnización por despido injustificado. Enfatizó que esos artículos discriminan a los trabajadores al servicio del Estado, en comparación con el resto de los trabajadores.

El tribunal colegiado remitió el asunto a la Suprema Corte para su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Discrimina el artículo 46 fracción II de la LFTSE a los trabajadores al servicio del Estado porque establece que el nombramiento o designación de los empleados a término fijo finalizará cuando se cumpla el plazo o la obra por la que fueron contratados?

Criterio de la Suprema Corte

El artículo 46 fracción II de la LFTSE, que establece que el nombramiento o designación de los trabajadores a término fijo finalizará cuando se cumpla el plazo o la obra para la que fueron contratados, no vulnera el derecho a la no discriminación. Esto porque la disposición atacada aplica, sin distinción, a todos los trabajadores que están en la misma situación. El legislador tiene la facultad constitucional de regular la temporalidad de las contrataciones laborales del Estado, por lo tanto, la norma atacada no vulnera el derecho a la no discriminación de los trabajadores al servicio del Estado.

Justificación del criterio

"Del análisis del artículo 123, apartado B, fracción IX de la Constitución Federal, se advierte que el constituyente al instituir a favor de los Trabajadores al Servicio del Estado, la garantía de que sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley, creó el principio fundamental de estabilidad en el empleo para los trabajadores y efectivamente como lo refiere la recurrente, en ninguna de sus fracciones determinó la temporalidad de una contratación, de lo que se sigue que si la norma constitucional no desarrolló la existencia de diversas clases de contrataciones, se entiende que dejó al legislador ordinario la facultad para establecer en la ley secundaria su regulación, es decir, lo que no se reserva el legislador constituyente, lo deja al legislador ordinario" (pág. 58).

La Suprema Corte consideró que "el hecho de que el legislador ordinario haya establecido en el citado artículo 46, fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias cuando se dé como causa la conclusión del término o de la obra determinantes de la designación, no puede dar lugar a estimar que se transgrede la garantía de no discriminación que consagra

el artículo 1o. constitucional, dado que tal disposición está dirigida a todos los trabajadores que se encuentren en el supuesto de la norma sin hacer distinción alguna" (pág. 60).

La Suprema Corte determinó que, de acuerdo con lo discutido por la Cámara de Senadores cuando se reformó el artículo 123, "el constituyente resaltó la distinción que existe entre los trabajadores que figuran en los apartados A y B que justifican la diferencia de trato, como son que el Estado es un ente diferente de las personas particulares; el Estado representa los más altos intereses de la colectividad; el Estado tiene la necesidad de dividir sus múltiples funciones en órganos diversos; en las relaciones con el Estado no puede hablarse de contrato como acuerdo libre de voluntades porque actúa conforme con las normas fijadas por la ley.

Además de lo anterior, fue correcta la determinación del tribunal en sostener que el Estado en su calidad de patrón equiparado, en ocasiones, atiende a sus condiciones presupuestarias, pues efectivamente los nombramientos de los servidores públicos dependen del presupuesto de egresos, caso distinto de lo que ocurre con los trabajadores que prestan servicios para la iniciativa privada [...]" (pág. 71).

Decisión

La Suprema Corte concedió el amparo. Modificó la sentencia para fortalecer el argumento de que el artículo 46 fracción II de la LFTSE no viola el derecho a la no discriminación, ni el principio de estabilidad en el empleo porque aplica a todos los trabajadores que están en el supuesto de la norma.

8.3 Terminación de la relación de trabajo por parte del Estado

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 476/2018, 16 de mayo de 2018²⁵³

Hechos del caso

Una trabajadora fue despedida de su cargo como administrativa especializada en la Comisión de la Defensa Nacional,²⁵⁴ justo después de regresar de una licencia de maternidad. En consecuencia, demandó a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, a su Sindicato, al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y a Met Life México.²⁵⁵ Alegó que el patrón le informó que la desvinculaba porque ya no eran necesarios sus servicios y que, por eso, la plaza había sido cancelada. Reclamó la reinstalación en el cargo, así como el reconocimiento de su antigüedad. Señaló que ocupaba un puesto de base porque nunca realizó alguna de las funciones establecidas en el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).²⁵⁶ Enfatizó que el despido vulneró las dispo-

²⁵³ Mayoría de tres votos, con voto particular del Ministro Javier Laynez Potisek. Ponente: Ministro: José Fernando Franco González Salas.

²⁵⁴ La Comisión de Defensa Nacional es un órgano de la Cámara de Diputados encargado de llevar a cabo reuniones y actividades para impulsar iniciativas, puntos de acuerdo y minutas para actualizar y perfeccionar el marco de actuación de las Fuerzas Armadas.

²⁵⁵ Compañía de seguros dedicada al ramo de las pólizas de vida.

²⁵⁶ El contenido completo del artículo se encuentra disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf>».

siones del Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, suscrito ante la Organización Internacional del Trabajo.²⁵⁷

La Cámara de Diputados alegó que no despidió de manera injustificada a la demandante porque ésta nunca ocupó un puesto de base. En consecuencia, no tenía derecho a la estabilidad en el empleo porque su nombramiento fue por tiempo fijo. Resaltó que el cumplimiento del término establecido en el contrato extinguió el vínculo laboral, en términos del artículo 46, fracción II, de la LFTSE.²⁵⁸

El Tribunal federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) condenó a la Cámara de Diputados a reinstalar a la trabajadora en su puesto, así como al pago de las prestaciones reclamadas y absolvió a los otros demandados. Argumentó que i) la parte patronal no acreditó que el último nombramiento de la trabajadora fue por tiempo fijo; ii) el nombramiento de la trabajadora no podía terminarse justo cuando regresaba de una licencia de maternidad; iii) la demandante demostró el carácter injustificado de su despido. Esto porque los múltiples nombramientos consecutivos permiten concluir que la trabajadora prestó sus servicios en el mismo puesto de manera continua por más de un año.

Contra de esta decisión, la Cámara de Diputados presentó un amparo directo. Argumentó que i) el vínculo laboral con la trabajadora se interrumpió en cuatro ocasiones, lo que prueba que no hubo continuidad en la relación laboral; ii) no hubo un despido injustificado porque, al terminar la vigencia del último nombramiento, se configuró una causa de terminación de la relación laboral, en términos del artículo 46, fracción II, de la ley burocrática; iii) aunque la trabajadora tuvo una licencia médica por maternidad, ese permiso excedió la vigencia del nombramiento por tiempo fijo. Por lo tanto, no hubo ninguna causal legal que justificara la prórroga del vínculo laboral; iv) la causa de terminación de la relación laboral entre la Cámara de Diputados y la trabajadora no fue el embarazo de ésta, sino el vencimiento de su nombramiento por tiempo fijo; v) contrario a lo señalado por el TFCA, los nombramientos por tiempo determinado no generan derecho a la inamovilidad en el empleo. Este tipo de nombramiento sólo ocurre cuando el trabajador realiza funciones que no son de confianza, de nueva creación o en una vacante definitiva. Lo anterior, siempre que hayan laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente, de acuerdo con el artículo 6o. de la LFTSE.²⁵⁹

El tribunal colegiado en materia del trabajo en la Ciudad de México concedió el amparo. Argumentó que i) la decisión de condenar a la parte patronal a la reinstalación de la trabajadora fue incorrecta porque, dado que finalizó el plazo del nombramiento, se ocurrió una causa de terminación de la relación de trabajo; ii) los nombramientos de la trabajadora fueron por tiempo fijo, por lo tanto, no hubo continuidad en la relación laboral; iii) la licencia de maternidad estuvo justificada durante el lapso que restaba de su último nombramiento, pero no le generó el derecho de prórroga de la relación de trabajo y iv) el empleador no

²⁵⁷ El Convenio está disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

²⁵⁸ "Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: [...] II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación; [...]."

²⁵⁹ "Artículo 6o.- Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente".

vulneró el Convenio 183 porque la trabajadora no fue desvinculada debido a su embarazo, sino por la terminación del periodo de contratación.

Contra esta decisión, la trabajadora presentó un recurso de revisión. Alegó, principalmente, la inconstitucionalidad del artículo 46, fracción II, de la ley burocrática. Señaló que esa norma viola el derecho de estabilidad laboral, garantizado por los convenios internacionales²⁶⁰ porque el patrón no probó la necesidad en su contratación por tiempo fijo. Argumentó que el tribunal debió aplicar el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad y considerar que la licencia médica de maternidad es suficiente para garantizar la continuidad de su relación de trabajo.

La Suprema Corte admitió el recurso y procedió a su estudio y resolución. Señaló que el asunto le permitía fijar un criterio sobre los derechos de los trabajadores por tiempo determinado.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Viola el derecho de estabilidad en el empleo el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado porque no le exige al Estado, en su carácter de patrón, justificar la necesidad de celebrar contratos de trabajo por tiempo fijo?
2. ¿Viola el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores por tiempo determinado la potestad del Estado de terminar una relación de trabajo sin responsabilidad?
3. ¿Debe aplicarse el Convenio 183 sobre protección a la maternidad al evaluarse si una persona trabajadora del Estado con licencia de maternidad y vinculada por contratos temporales sucesivos tiene derecho a la prórroga de su contrato?

Criterios de la Suprema Corte

1. El Estado no está obligado a justificar la temporalidad del nombramiento porque los trabajadores de nuevo ingreso no son inamovibles, sino hasta después de cumplir seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente. Si el trabajador no cumple los requisitos para ser considerado inamovible, el Estado podrá removerlo libremente sin responsabilidad. En consecuencia, el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola el derecho de estabilidad en el empleo.
2. La potestad del Estado de terminar la relación de trabajo sin responsabilidad no vulnera el derecho a la estabilidad en el empleo. El derecho a la inamovilidad de los trabajadores al servicio del Estado está condicionada al cumplimiento de ciertos requisitos, entre éstos, tener un nombramiento por tiempo definitivo. Si el legislador ordinario previó como causa de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los empleadores, el cumplimiento del término o de la obra determinada de la designación, el trabajador con estas características puede ser removido libremente, sin responsabilidad para la entidad demandada.

²⁶⁰ Entre ellos el C-158 celebrado por el Estado Mexicano ante la Organización Internacional del Trabajo, así como el Protocolo de San Salvador, los cuales establecen que ninguna contratación laboral debe ser por tiempo fijo, salvo que las necesidades de la empresa lo ameriten.

3. El Convenio 183 sobre la protección de la maternidad de la mujer trabajadora no es aplicable a los casos en los que la trabajadora por tiempo determinado pide la prórroga del contrato debido a que tuvo una licencia médica de maternidad. Esto porque las cuestiones de legalidad de la temporalidad del contrato de trabajo no pueden ser analizadas en un recurso de revisión. En consecuencia, esos planteamientos no son eficaces.

Justificación de los criterios

"[P]ara que un trabajador al servicio del estado tenga derecho a la inamovilidad en su cargo, [...] es necesario acreditar:

1. Haber sido nombrado en una o más plazas de base.
2. Haber laborado en la o las plazas respectivas de base, ininterrumpidamente, durante más de seis meses.
3. Durante los primeros seis meses de las labores desarrolladas en la o las plazas de base, no debe existir nota desfavorable.
4. Al momento de cumplirse más de seis meses en el desarrollo de labores en una o más plazas de base, deberá encontrarse alguna de ellas vacante en definitiva, es decir, sin titular al que no se haya otorgado nombramiento definitivo.
5. Que la plaza respecto de la que se demanda la basificación tenga el carácter de permanente y definitiva y no sea creada de manera temporal" (pág. 24).

"Tratándose del señalamiento de una relación de trabajo para una obra determinada, ésta únicamente puede estipularse cuando lo exija su naturaleza, mientras que por tiempo determinado, solamente puede establecerse en los casos siguientes:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- En los demás casos previstos por la propia legislación laboral" (pág. 27).

"[L]a prerrogativa del Estado para dar por terminada la relación de trabajo únicamente opera cuando el trabajador hubiera laborado por un periodo menor a seis meses, pues en ese supuesto se entiende que el servidor público no tiene derecho a la inamovilidad en su cargo, por lo que puede ser removido libremente sin ninguna responsabilidad para la dependencia o entidad demandada" (pág. 29).

"[E]sta Segunda Sala llega a la conclusión de que la causa de cesación de efectos de un nombramiento de un servidor público, sin responsabilidad alguna para los titulares de las dependencias consistente en la conclusión del término o de la obra materia de la designación, únicamente se actualiza cuando el trabajador

hubiera laborado por un periodo menor de seis meses ininterrumpidos, pues, se insistente, en estos casos el trabajador no goza de inamovilidad en su empleo" (pág. 30).

"[E]l derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del estado como un principio constitucional; no obstante, dicho derecho no puede entenderse como absoluto para todos los trabajadores, sino que debe atenderse a la legislación secundaria que regula los términos y condiciones en que se otorgue" (pág. 31).

"[S]i el legislador ordinario previó como causa de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, la conclusión del término o de la obra determinada de la designación, ello resulta acorde con la disposición constitucional mencionada, en tanto que el derecho de inamovilidad de los trabajadores al servicio del estado está condicionado al cumplimiento de determinados requisitos, entre ellos, la prestación de servicios bajo un nombramiento por tiempo definitivo" (pág. 32).

"[C]ontrariamente a lo que alega la parte recurrente, el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no contraviene el derecho de estabilidad en el empleo al prever como causa para la terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la conclusión del término, pues como se expresó tales trabajadores no adquieren el derecho de inamovilidad al haber laborado por un periodo inferior al que exige la ley" (pág. 32).

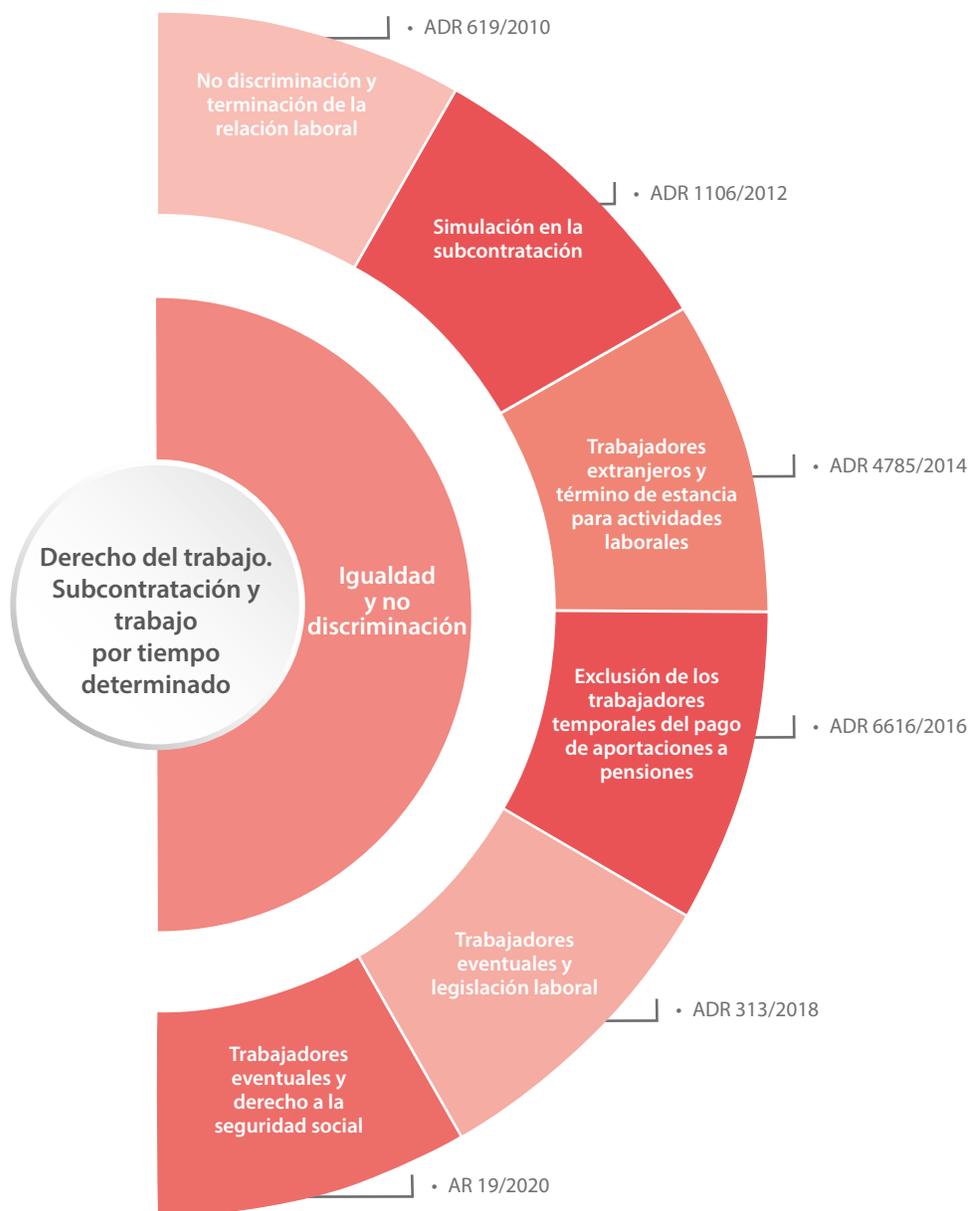
"[S]e entiende que el titular demandado no estaba obligado a justificar la temporalidad del nombramiento de la trabajadora, pues en atención a la situación en que ésta se ubicaba respecto al periodo que permaneció en su puesto —tres meses y medio—, no cumplía con lo establecido en el artículo 60. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para considerarla inamovible, por lo que aquél podía removerla libremente" (pág. 34).

"[S]on inoperantes los planteamientos de la recurrente en relación con que la parte demandada no acreditó la justificación de su contratación por tiempo fijo, o bien que la falta de continuidad de los nombramientos emitidos es consecuencia de eludir el cumplimiento de las obligaciones legales, así como la prórroga de la relación de trabajo como consecuencia de la licencia médica de maternidad y, por tanto la aplicabilidad del Convenio 183, sobre la protección de la maternidad de la mujer trabajadora" (pág. 36).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia de amparo y, en consecuencia, concedió la protección constitucional a la Cámara de Diputados. Sostuvo que el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no contraviene el derecho de estabilidad en el empleo.

9. Igualdad y no discriminación



9. Igualdad y no discriminación

9.1 No discriminación y terminación de la relación laboral

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 619/2010, 7 de julio de 2010²⁶¹

Hechos del caso

Una trabajadora de una delegación en el Distrito Federal, actual Ciudad de México, demandó en la vía laboral, por despedido injustificado, al jefe de gobierno del Distrito Federal y a una delegada. Solicitó i) el reconocimiento de que las funciones que tuvo eran las propias de un trabajador de base; ii) que le dieran un nombramiento definitivo de base; iii) que la reinstalaran en la plaza de base en el puesto de auxiliar administrativo en la delegación o designaran una plaza de base a la que correspondieran las funciones que realizó; iv) el reconocimiento de su antigüedad de cuatro años y v) el pago de los salarios vencidos²⁶² a partir del día en que fue despedida de forma injustificada.

El jefe de gobierno expresó que nunca hubo una relación laboral entre el gobierno del Distrito Federal y la demandante, dado que sólo trabajó en la delegación de manera eventual. Agregó que la actora no tuvo un nombramiento o contrato laboral de base y, en consecuencia, no podía alegar que le correspondía esa calidad. Recalcó que la delegación le pagó por su trabajo, lo que quedó probado con los comprobantes de liquidación.

La delegada señaló que lo solicitado por la demandante no eran procedentes porque sus servicios fueron como trabajadora eventual por tiempo fijo. Enfatizó que la actora aceptó los términos contractuales, lo que implica que no fue despedida, sino que simplemente se cumplió el plazo de la labor. Agregó que

²⁶¹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

²⁶² Es una indemnización solicitada por los trabajadores despedidos de forma injustificada, consiste en el pago de los salarios que debía recibir de haber continuado su relación laboral.

la delegación le pagó por su trabajo conforme a lo establecido en la ley y que además esta empleada no tenía horario de labores, ni era de base, por lo cual no generó inamovilidad en el empleo.

La segunda sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje emitió un laudo en el que i) consideró que la relación laboral fue temporal porque la demandante trabajó por tiempo fijo. Decidió que no probó que trabajó de manera continua por más de seis meses en un puesto de base. En consecuencia, no le aplica el artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE),²⁶³ es decir, no tiene derecho a la estabilidad en el empleo; ii) absolvió a la delegada porque consideró que acreditó que la actora era trabajadora eventual, situación regulada en el artículo 46, fracción II,²⁶⁴ de la LFTSE y iii) absolvió al jefe de gobierno porque la actora trabajó con un contrato de tiempo fijo y, por lo tanto, no hubo un despido.

La empleada promovió un amparo directo. Consideró que i) sus derechos a la igualdad y a la libertad de trabajo fueron vulnerados; ii) el artículo 6o. de la LFTSE es inconstitucional porque el artículo 123, apartado B, fracción IX,²⁶⁵ de la Norma fundamental no establece que deben transcurrir seis meses ininterrumpidos para que un trabajador adquiera el derecho a la inamovilidad en su empleo. Este tipo de contratación propicia prácticas vergonzosas y deshonestas, como la firma de contratos por periodos inferiores a seis meses, con intervalos de una quincena, para que los trabajadores no adquieran ese derecho; iii) el artículo 46, fracción II, de la LFTSE es inconstitucional porque la decisión de contratar a alguien de forma temporal no puede ser sólo del empleador. Por el contrario, debe haber una causa justificada para que el encargo sea por tiempo fijo.

Un tribunal colegiado en la Ciudad de México concedió el amparo para que la sala emitiera un nuevo laudo en el que fundara y motivara adecuadamente su decisión. Resolvió que las normas de la LFTSE atacadas son constitucionales porque i) el artículo 6o. de la LFTSE establece que para que los trabajadores de base adquieran el derecho a la estabilidad en el empleo deben tener seis meses continuos en el trabajo y no tener nota desfavorable en el expediente personal; ii) el artículo 46, fracción II, de la LFTSE establece que las relaciones laborales con el Estado pueden limitarse por la conclusión del término o de la obra. Por eso, el artículo 6o. de la LFTSE no es aplicable a los trabajadores eventuales.

Contra esa decisión, la trabajadora interpuso un recurso de revisión. Argumentó que el tribunal colegiado se equivocó al decidir que los artículos 6 y 46, fracción II, de la LFTSE no vulneran la Constitución porque la Norma fundamental no dispone que deban transcurrir seis meses ininterrumpidos para que un trabajador adquiera el derecho a la inamovilidad en el empleo, a la reinstalación en su trabajo o al pago de la

²⁶³ "Artículo 6o.- Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente".

²⁶⁴ "Artículo 46. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: [...] II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación".

²⁶⁵ "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. [...]

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

XI (sic). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley [...]"

indemnización por despido injustificado. Enfatizó que esos artículos discriminan a los trabajadores al servicio del Estado, en comparación con el resto de los trabajadores.

El tribunal colegiado remitió el asunto a la Suprema Corte para su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Discrimina el artículo 46 fracción II de la LFTSE a los trabajadores al servicio del Estado porque establece que el nombramiento o designación de los empleados a término fijo finalizará cuando se cumpla el plazo o la obra por la que fueron contratados?

Criterio de la Suprema Corte

El artículo 46, fracción II, de la LFTSE, que establece que el nombramiento o designación de los trabajadores de término fijo finalizará cuando se cumpla el plazo o la obra para la que fueron contratados, no vulnera el derecho a la no discriminación porque la disposición atacada aplica, sin distinción, a todos los trabajadores que están en la misma situación. El legislador tiene la facultad constitucional de regular la temporalidad de las contrataciones laborales del Estado, por lo tanto, la norma atacada no vulnera el derecho a la no discriminación de los trabajadores al servicio del Estado.

Justificación del criterio

"Del análisis del artículo 123, apartado B, fracción IX de la Constitución Federal, se advierte que el constituyente al instituir a favor de los Trabajadores al Servicio del Estado, la garantía de que sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley, creó el principio fundamental de estabilidad en el empleo para los trabajadores y efectivamente como lo refiere la recurrente, en ninguna de sus fracciones determinó la temporalidad de una contratación, de lo que se sigue que si la norma constitucional no desarrolló la existencia de diversas clases de contrataciones, se entiende que dejó al legislador ordinario la facultad para establecer en la ley secundaria su regulación, es decir, lo que no se reserva el legislador constituyente, lo deja al legislador ordinario" (pág. 58).

La Suprema Corte consideró que "el hecho de que el legislador ordinario haya establecido en el citado artículo 46, fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias cuando se dé como causa la conclusión del término o de la obra determinantes de la designación, no puede dar lugar a estimar que se transgreda la garantía de no discriminación que consagra el artículo 1o. constitucional, dado que tal disposición está dirigida a todos los trabajadores que se encuentren en el supuesto de la norma sin hacer distinción alguna" (pág. 60).

La Suprema Corte determinó que de acuerdo con lo discutido por la Cámara de Senadores cuando se reformó el artículo 123 "el constituyente resaltó la distinción que existe entre los trabajadores que figuran en los apartados A y B que justifican la diferencia de trato, como son que el Estado es un ente diferente de las personas particulares; el Estado representa los más altos intereses de la colectividad; el Estado tiene la necesidad de dividir sus múltiples funciones en órganos diversos; en las relaciones con el Estado no puede

hablarse de contrato como acuerdo libre de voluntades porque actúa conforme con las normas fijadas por la ley.

Además de lo anterior, fue correcta la determinación del tribunal en sostener que el Estado en su calidad de patrón equiparado, en ocasiones, atiende a sus condiciones presupuestarias, pues efectivamente los nombramientos de los servidores públicos dependen del presupuesto de egresos, caso distinto de lo que ocurre con los trabajadores que prestan servicios para la iniciativa privada [...]" (pág. 71).

Decisión

La Suprema Corte concedió el amparo. Modificó la sentencia para fortalecer el argumento de que el artículo 46, fracción II, de la LFTSE no viola el derecho a la no discriminación, ni el principio de estabilidad en el empleo porque aplica a todos los trabajadores que están en el supuesto de la norma.

9.2 Simulación en la subcontratación

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 1106/2012, 16 de mayo de 2012²⁶⁶

Hechos del caso

Un trabajador demandó a la empresa A y a la empresa B. Solicitó, entre otras peticiones, la reinstalación a su puesto de trabajo y el pago de salarios caídos.²⁶⁷ El demandante señaló que se desempeñó como "ejecutivo de promoción empresarial" y que fue despedido sin justa causa. En la contestación de la demanda, la empresa A negó la relación laboral con el demandante, mientras que la empresa B afirmó que el despido fue justificado debido a la desobediencia de las instrucciones de trabajo. La Junta de Conciliación y Arbitraje ordenó la reinstalación del trabajador, así como el pago de los salarios caídos y las demás prestaciones solicitadas.

En contra de esa decisión, ambas empresas promovieron un juicio de amparo directo. El tribunal colegiado resolvió i) sobreseer²⁶⁸ el juicio de amparo iniciado por la empresa A y ii) conceder la protección constitucional a la empresa B para que la junta dejara sin efectos su decisión y, en su lugar, emitiera una nueva. También decidió que el trabajador tenía que probar que fue despedido sin justa causa en la fecha que señaló en la demanda. La junta emitió un nuevo laudo en el que absolvió a las empresas demandadas del pago de las prestaciones reclamadas.

Contra esa decisión, el trabajador promovió un amparo directo. Argumentó, entre otras cosas, que i) las empresas demandadas no debieron ser absueltas porque hubo violaciones al debido proceso; ii) él fue

²⁶⁶ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Sergio A. Valls Hernández.

²⁶⁷ Se refiere al salario o remuneración que un empleado habría ganado durante el conflicto laboral o durante el periodo en el que no pudo trabajar debido, por ejemplo, a un despido injustificado, una huelga o una disputa laboral.

²⁶⁸ El sobreseimiento es una resolución judicial que pone fin a un proceso. La persona juzgadora al ver la falta de pruebas o de ciertos presupuestos, no entra a conocer el fondo del asunto o se abstiene de seguirlo haciendo, pudiendo terminar el proceso antes de dictar sentencia.

víctima de una intermediación simulada,²⁶⁹ permitida por los artículos 13²⁷⁰, 14²⁷¹ y 15²⁷² de la Ley Federal del Trabajo (LFT). En consecuencia, esas normas son inconstitucionales porque vulneran los derechos a la igualdad y a la seguridad jurídica; iii) los artículos atacados permiten que las empresas simuladoras²⁷³ subcontraten trabajadores para no garantizar derechos laborales; iv) la única beneficiaria de los servicios del trabajador es la empresa A porque la empresa B sólo le triangula procesos a la empresa A para perjudicar a los empleados; v) la empresa B no existe físicamente, sino que está diseñada para perder los juicios sin consecuencias porque no tiene nada que se le pueda embargar y vi) hay una desigualdad procesal absoluta porque, debido a la simulación en la subcontratación del trabajador, la empresa A siempre puede alegar en los juicios que no hubo relación de trabajo.

El tribunal colegiado consideró que hubo irregularidades procesales, en particular, en la práctica de pruebas durante el juicio laboral. Por lo tanto, concedió el amparo para dejar el laudo sin efectos y que se dictara uno nuevo. Además, decidió que no era necesario estudiar el resto de los argumentos del trabajador.

En contra de esa decisión, el trabajador interpuso un recurso de revisión. Señaló que el tribunal no estudió el alegato de inconstitucionalidad relativo a la subcontratación y sólo concedió el amparo por la violación procesal. El tribunal colegiado remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación porque subsistía un problema de constitucionalidad.

Problema jurídico planteado

¿Son inconstitucionales los artículos 13, 14 y 15 de la LFT porque facilitan a ciertas empresas intermediarias de subcontratación de trabajadores la simulación en el cumplimiento de sus obligaciones patronales, fiscales y de seguridad social?

²⁶⁹ La intermediación es el proceso mediante el cual una entidad o agencia actúa como intermediario entre empleadores y trabajadores, facilitando el encuentro y la contratación de personal. Este tipo de intermediarios pueden ser agencias de empleo, empresas de reclutamiento, bolsas de trabajo, portales de empleo en línea, entre otros. Cuando se utiliza de manera incorrecta, la intermediación laboral puede afectar negativamente tanto a los trabajadores como a los empleadores, comprometiendo la calidad de los empleos y generando situaciones de riesgo y vulnerabilidad laboral.

²⁷⁰ "Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

²⁷¹ "Artículo 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores".

²⁷² "Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo".

²⁷³ Una empresa que simula la contratación de un trabajador es aquella que aparenta formalizar un vínculo laboral con un empleado, pero en realidad no cumple con las obligaciones legales y laborales correspondientes. Este tipo de práctica puede ser utilizado para evadir responsabilidades fiscales y laborales, así como para eludir normativas relacionadas con la seguridad social y los derechos de los trabajadores.

Criterio de la Suprema Corte

La Corte no puede estudiar el concepto de violación presentado por el trabajador porque en el laudo atacado no fueron aplicados los artículos cuestionados. Para que, en amparo directo, proceda el estudio de la constitucionalidad de normas se requiere necesariamente que se hayan aplicado en la resolución cuestionada.

Justificación del criterio

"[L]a autoridad responsable no aplicó en el laudo reclamado, ni apoyó su decisión jurisdiccional, en los artículos 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, cuya constitucionalidad cuestiona el quejoso; tampoco resolvió tema jurídico alguno relacionado con la intermediación laboral entre las empresas demandadas para que pudieran estimarse actualizados los supuestos de las normas jurídicas citadas, sino que la controversia que dirimió fue determinar si entre la fecha de rescisión del trabajador (seis de diciembre de dos mil cuatro) y la del despido alegado (siete de marzo de dos mil cinco), subsistió la relación de trabajo entre éste y las empresas demandadas, aspecto que de ninguna manera está vinculado al contenido de los preceptos tildados de inconstitucionales.

Por tanto, como no existe aplicación concreta de los preceptos legales en el laudo reclamado, resulta evidente que no procede el estudio de inconstitucionalidad planteado, motivo por el cual el concepto de violación relativo resulta inoperante" (pág. 24).

Decisión

La Suprema Corte no estudió la constitucionalidad de los artículos 13, 14 y 15 de la LFT, que el trabajador tachó de inconstitucionales, porque no le fueron aplicados a éste. En consecuencia, declaró inoperantes los argumentos y confirmó la sentencia recurrida.

9.3 Trabajadores extranjeros y término de estancia para actividades laborales

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 4785/2014, 19 de agosto de 2015²⁷⁴

Hechos del caso

Una persona extranjera entró a trabajar como troquelero²⁷⁵ a una empresa de fabricación de partes automotrices. Tiempo después demandó a la empresa empleadora ante la junta federal de conciliación y arbitraje en el estado de Puebla.

El demandante señaló, entre otras cosas, que i) firmó un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado; ii) el salario se pactó en dólares; iii) después de algún tiempo de trabajo, la empresa le informó

²⁷⁴ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

²⁷⁵ Sus labores consistían, entre otras cosas, en fabricar refacciones en troqueles, verificar la presión de los troqueles y atender los problemas que iban surgiendo en las máquinas de precisión y resolverlos.

que tendría que extender dos horas su horario diario de labores. La demandada no le pagó esas horas extras; iv) no tenía tiempo de descanso diario; v) modificaban cada 15 días su horario de trabajo; vi) le informó a su jefe que la rotación constante de horarios provocaba inestabilidad laboral y alteraba sus actividades personales. La respuesta de la empleadora fue que la rotación de horarios era una política empresarial y que, si no estaba de acuerdo, perdería sus derechos laborales y vii) días después de la presentación de la queja, la empresa lo despidió.

El trabajador pidió en la demanda, entre otras cosas, el pago de indemnización constitucional por despido injustificado, de salarios vencidos, de la prima de antigüedad, de horas extras, del bono anual de productividad, de vacaciones, de prima vacacional, de aguinaldo y de días de descanso obligatorio no liquidados. La junta de conciliación, mediante un laudo, condenó a la empresa al pago de las prestaciones reclamadas.

Contra esa resolución, el trabajador promovió un amparo directo. El tribunal colegiado concedió la protección constitucional y, en consecuencia, ordenó dejar sin efectos el laudo y repetir el procedimiento.

La junta dictó un segundo laudo en el que condenó a la empresa. Contra este laudo, el trabajador presentó un amparo directo. El tribunal concedió la protección constitucional porque consideró que la empresa era la que tenía que probar o bien el pago de las prestaciones reclamadas o que el trabajador no tenía derecho a éstas. Por lo tanto, le ordenó a la junta repetir el procedimiento y dictar un nuevo laudo.

En cumplimiento de la sentencia de amparo, la junta dictó un tercer laudo en el que condenó a la empresa demandada. Contra este laudo, la empresa presentó un amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo. Señaló que la empresa no tuvo el tiempo suficiente para contestar la demanda porque el trabajador amplió los argumentos expuestos inicialmente. Por lo tanto, ordenó que la junta dejara sin efectos el laudo y emitiera uno nuevo para reparar la violación procesal.

La junta dictó un cuarto laudo en el que condenó a la empresa a pagar algunas de las prestaciones reclamadas por el demandante. Contra esa resolución, la empresa promovió un amparo directo. El tribunal colegiado le concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó a la junta repetir el procedimiento laboral y emitir un nuevo laudo en el que valorara todas las pruebas presentadas.

La junta laboral dictó un quinto laudo en el que, de nuevo, condenó a la empresa a pagar algunas de las prestaciones reclamadas. Contra este laudo, la empresa promovió un amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo. Señaló que la junta no estableció si la relación de trabajo fue por tiempo determinado o indeterminado y, en consecuencia, debía reponer el procedimiento.

La junta laboral dictó un sexto laudo en el que condenó a la empresa a pagar algunas prestaciones y la absolvió del pago de indemnización constitucional, salarios caídos, prima de antigüedad, salarios devengados y bono de productividad. Esto porque la relación de trabajo fue por tiempo determinado por tratarse de una persona extranjera y eso implica que los contratos no podían ser mayores de un año.

El trabajador presentó un amparo directo contra el laudo. Argumentó, entre otras cosas, que: i) el laudo violó sus derechos humanos y el principio de congruencia porque incorporó hechos nuevos; ii) la empresa

nunca alegó que el trabajador sólo podía laboral por tiempo determinado o que lo hubiera contratado de forma eventual; iii) la Constitución no limita los derechos laborales de las personas en razón de su nacionalidad o calidad migratoria; iv) el laudo transgrede la Carta de la Organización de los Estados Americanos porque incumple el compromiso de dedicar los máximos esfuerzos para lograr salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables.

El tribunal colegiado resolvió que algunos argumentos eran válidos y otros no. Estableció que: i) la Ley Federal del Trabajo estipula que las empresas deben emplear, al menos, 90% de trabajadores mexicanos. Señaló que en las categorías de técnicos y profesionales los trabajadores deben ser mexicanos, salvo que no haya disponibles en una especialidad. En ese caso, el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros y esa contratación no podrá ser mayor a un año, de acuerdo con la Ley General de Población y su reglamento; ii) el contrato laboral no tomó en cuenta esta restricción debido a la ignorancia de las partes. Esto porque tanto la compañía como el trabajador eran extranjeros y desconocían la legislación; iii) no obstante, el trabajador como persona extranjera debía saber que su estancia en el país no podía durar más de un año, que es el término establecido por las leyes migratorias y que está estipulado en su visa de trabajo y iv) este trato tiene justificación constitucional y no viola derechos humanos.

El tribunal le concedió el amparo al trabajador. En consecuencia, le ordenó a la junta reconocer que hubo despido injustificado y fijar el monto a pagar al trabajador, dado que la relación fue por tiempo determinado.

Contra esa sentencia, el trabajador promovió un recurso de revisión. Entre otras cosas, argumentó que: i) el tribunal colegiado resolvió de manera incorrecta; ii) el plazo que la Ley General de Población autoriza para la estancia legal en el país es inconstitucional; iii) la Ley General de Población, que es secundaria, no se aplica de manera preferente a la Constitución; iv) el límite del monto de los salarios vencidos por la duración del permiso de trabajo o visa laboral es inconstitucional y v) tanto el trabajador nacional como el extranjero tienen necesidades de subsistencia y trabajan para tener ingresos. Por eso el despido de uno o de otro debe generar las mismas consecuencias. El tribunal colegiado ordenó remitir el asunto a la Suprema Corte para su estudio y resolución.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Es inconstitucional la Ley General de Población porque limita a un año el término de estancia legal de los trabajadores extranjeros para realizar actividades laborales?
2. ¿Es inconstitucional el límite del monto de los salarios vencidos debido a la duración del permiso de trabajo o visa laboral migratoria?

Criterios de la Suprema Corte

1. La Ley General de Población es constitucional. El principio de igualdad entre nacionales y extranjeros permite diferencias justificadas en las restricciones de origen constitucional. Estas diferencias están reglamentadas en las leyes promulgadas por el Congreso de la Unión, entre éstas, la Ley General de Población.

2. La Ley General de Población y su respectivo reglamento no restringen la Constitución. Para el pago de salarios vencidos, el trabajador debe demostrar que fue despedido de forma injustificada y, en consecuencia, se establecerá el tiempo que dejó de percibir ingresos con base en la fecha del despido y la de finalización de su contratación.

Justificación de los criterios

"Aunado lo anterior al hecho de que el trabajador era de nacionalidad extranjera, por lo cual, de manera oficiosa debía atenderse a lo previsto en el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo, del que se desprende que de no haber técnicos y profesionales mexicanos en una especialidad determinada, el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad, quedando limitada dicha contratación a un año, como así se desprende de los artículos 42, fracción III, de la Ley General de Población y 162, fracción II, de su Reglamento, vigentes a la fecha de la contratación.

Lo que le llevó a concluir que tales dispositivos son de orden público y por tanto debían ser acatados en sus términos, en el entendido que la falta de estipulación de esa limitante en el contrato de trabajo derivaba de la ignorancia tanto del patrón como trabajador por ser extranjeros; el cual fue redactado y aceptado en idioma extranjero; además, no obstante que no se hubiera pactado el tiempo en que el actor prestaría sus servicios a la patronal, no implica que desconociera que su estancia en el país no podía durar más allá de un año que las leyes migratorias mexicanas le conceden para trabajar, dado que su visa así lo debió estipular; de ahí que resultara válido afirmar que dicho contrato tuvo una duración determinada" (págs. 44-45).

"De hecho, el marco constitucional y legal que invocó, fue el que le permitió considerar que, aun cuando los extranjeros gozan en principio, de los derechos humanos al igual que los mexicanos, su misma condición de extranjería les sujeta a reglas propias, que siendo comúnmente aceptadas por todos los países, implican el sometimiento al control y vigilancia por parte del Estado cuando se internan al territorio nacional, cuya permanencia el legislador la limitó a un año, como se desprende de los artículos 42, fracción III, de la Ley General de Población y 162, fracción II, de su Reglamento, vigentes al momento en que ocurrió el despido injustificado del que se duele el ahora quejoso, citados por la responsable de forma oficiosa en el laudo que se reclama; observancia que el juzgador estimó le resultaba obligatoria a la Junta responsable, porque la administración de justicia más que cualquiera otra actuación del Estado, debe quedar sujeta al cumplimiento de las leyes" (pág. 50).

"[E]s dable concluir, como lo hizo la responsable, que la contratación del actor tenía que ser hasta por un año, esto es de forma temporal" (pág. 50). (Énfasis en el original).

"Incluso la vigencia anual en la contratación del trabajador se constató con el análisis de las constancias del expediente laboral, donde si bien el actor manifestó haber sido contratado por tiempo indeterminado, explicó que su trabajo consistía en fabricar refacciones de troqueles; verificar la precisión de los troqueles y atender los problemas de las máquinas de precisión y resolverlos; lo que implica que su labor es eminentemente técnica y conlleva que su contratación deba considerarse temporal, precisamente de acuerdo a

lo previsto por los ordinales 7 de la Ley Federal del Trabajo, 42, fracción III, de la Ley General de Población y 162, fracción II, de su Reglamento, vigentes en aquella época" (pág. 51).

"Por otra parte, también resulta deficiente el segundo motivo de disenso donde aduce el recurrente que el Tribunal Colegiado omitió analizar diversos conceptos de violación y tratados internacionales que se estimaron violados, aduciendo simplemente que se invocaron, pero no se formuló argumento de violación a los mismos" (págs. 54-55).

"Incluso el Tribunal Colegiado de Circuito, señaló que, no soslayaba la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el dieciocho de diciembre de mil novecientos noventa, sin embargo, el hecho de que la Ley Federal del Trabajo prevea el empleo temporal de trabajadores extranjeros y que su estancia en México no puede exceder de un año, como se desprende de la Ley General de Población y su Reglamento respectivo, no se opone a las disposiciones del citado instrumento internacional" (pág. 56).

"[E]l actor, en su calidad de extranjero, en todo momento ha gozado del trato igual estipulado por la Constitución Federal, ya que, por una parte, ejerció su derecho de obtener un empleo el cual le fue remunerado en términos del contrato que celebró con la patronal, en el que se estipuló su salario y las prestaciones a las que tendría derecho (entre ellas, algunas extralegales); así mismo, ha ejercido el derecho a una justicia pronta y expedita, pues como se puntualizó en el desarrollo de la ejecutoria, ha instado tanto a la justicia local, dado que demandó un despido injustificado con sus respectivas prestaciones accesorias, radicándose el expediente laboral del índice de la junta señalada como responsable, del cual se han emitido diversos laudos, como a la justicia federal, toda vez que ha impugnado esos fallos, a través de diversos juicios de amparo, cuyas determinaciones corren agregados al propio expediente laboral; lo cual ha sido dentro de los plazos que marca la propia ley" (pág. 50).

"Por tanto señaló que no resultan aplicables al presente asunto ninguno de los tratados internacionales invocados por la parte quejosa en su segundo concepto de violación, pues como ya se vio, no existe lesión a sus derechos humanos.

De tal suerte que la condición de extranjero del actor no ha sido vulnerada, como tampoco su derecho a una vida digna, puesto que ha gozado de las prerrogativas previstas en nuestra Constitución Federal" (pág. 60).

"En este contexto, resulta que el Tribunal Colegiado del conocimiento sí se pronunció en torno a los argumentos expuestos en la demanda de amparo y cuya omisión intentó evidenciar la representación legal del quejoso.

A mayor abundamiento es oportuno dejar precisado que la condición migratoria del quejoso no es un elemento de discriminación para la obtención de sus derechos laborales, pues ha quedado acreditado el respeto a su garantía de igualdad; sin embargo, sí constituye un elemento de prueba, permisible, razonable y objetivo, que lleva a concluir que el contrato que celebró con la empresa, fue por tiempo determinado" (pág. 61).

"[T]ratándose de trabajadores extranjeros las Juntas de Conciliación y Arbitraje no deben exigirles que acrediten su legal estancia en el país, pues gozan de iguales derechos que los nacionales ante los órganos jurisdiccionales" (pág. 65).

"[A]l haber quedado demostrado el despido injustificado de que fue objeto el quejoso, así como la existencia de un contrato por tiempo determinado, entonces la responsabilidad del patrón consiste en no lesionar los derechos surgidos de ese contrato, de manera que la condena únicamente consistirá en el pago de los salarios caídos y demás prestaciones procedentes desde la fecha del despido hasta aquella en que estuvo vigente el contrato" (pág. 68).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia y, en consecuencia, concedió el amparo al trabajador. Resolvió que el contrato laboral con la que empresa fue por tiempo determinado y, por eso, el pago sería sólo de salarios caídos y demás prestaciones, desde la fecha del despido hasta la fecha de terminación del contrato laboral.

9.4 Exclusión de los trabajadores temporales del pago de aportaciones a pensiones

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 6616/2016, 5 de julio de 2017²⁷⁶

Hechos del caso

Un trabajador fue despedido de su empleo en el Congreso del estado de Jalisco. En consecuencia, demandó ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco la reinstalación a su puesto de trabajo y el pago de diversas prestaciones, entre éstas, de los aportes al sistema de pensiones del estado. El Congreso del estado negó que el trabajador tuviera derecho a las prestaciones reclamadas. Señaló que el demandante no fue despedido, sino que venció el plazo de su nombramiento por tiempo determinado.

El tribunal absolvió al Congreso. Consideró que estaba probado que el demandante tenía nombramientos por tiempo determinado y que, en consecuencia, el pago de los aportes al sistema de pensiones del estado era improcedente. Estableció que el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco (LIPEJ)²⁷⁷ dispone que los trabajadores con nombramiento por tiempo determinado quedan excluidos de la aplicación de esa ley que regula el reconocimiento de las pensiones a los trabajadores al servicio del Estado.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó al tribunal de arbitraje emitir una nueva decisión. El tribunal de arbitraje dictó

²⁷⁶ Mayoría de tres votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos.

²⁷⁷ "Artículo 33. Quedan excluidos de la aplicación de la presente ley, las personas que presten sus servicios mediante contratos por tiempo y obra determinada, y aquellos que lo hagan a través de contratos sujetos a la legislación común. Tampoco podrán ser sujetos de incorporación las personas que presten sus servicios con el carácter de honoríficos, meritorios, voluntarios, prestadores de servicio social o cualesquiera otros análogos".

una segunda sentencia en la que, de nuevo, absolvió al Congreso del estado. Reiteró que ese tipo de trabajadores están excluidos de la aplicación de las reglas para el reconocimiento de las pensiones.

Contra esta decisión, el demandante presentó un segundo amparo directo. Alegó, principalmente, que sí procedía el pago de las aportaciones al sistema de pensiones del estado, pero no hizo ningún planteamiento de constitucionalidad.

El tribunal colegiado en materia del trabajo del estado de Jalisco negó el amparo. Señaló que no hay ninguna disposición legal que obligue a la parte patronal a reinstalar a un trabajador temporal una vez que termina su nombramiento. Además, enfatizó que no tiene la facultad de interpretar la exclusión del artículo 33 de la LIPEJ sobre aplicación de las reglas para el reconocimiento de las pensiones.

Contra de la sentencia, el trabajador presentó un recurso de revisión. Argumentó, principalmente, que la absolución al Congreso del pago de las prestaciones es ilegal. Alegó la inconstitucionalidad del artículo 33 de la LIPEJ porque viola el derecho a la igualdad y no discriminación, así como sus derechos a la seguridad social. Esto porque excluye sin justificación a los servidores públicos con nombramientos temporales de los beneficios del sistema de pensiones del Estado.

Problema jurídico planteado

¿Viola los derechos a la igualdad y no discriminación y a la seguridad social el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco, que excluye de la aplicación de esa ley a los trabajadores contratados por tiempo y obra determinada?

Criterio de la Suprema Corte

La Constitución fija las bases mínimas de los derechos a la seguridad social de los trabajadores. La finalidad del derecho humano a la seguridad social es proteger a las personas trabajadoras y sus beneficiarios de algunas eventualidades que se presentan durante la relación laboral y así garantizarles una vida digna y decorosa. La exclusión de la aplicación de esa ley a las personas contratadas por tiempo y obra determinada vulnera los derechos humanos a la igualdad y no discriminación y a la seguridad social. En consecuencia, el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco viola los derechos a la seguridad social y a la igualdad y no discriminación de los trabajadores contratados por tiempo y obra determinada.

Justificación del criterio

"Respecto de los trabajadores al servicio del Estado, la Constitución no define la dependencia que brindará los servicios de seguridad social, pues debe recordarse que cada Estado y Municipio de la Federación, goza de soberanía para determinar la institución ante la cual afiliará a sus empleados" (pág. 40).

"De esta manera, los empleados federales son inscritos en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales del Estado, mientras que los servidores públicos del Estado de Jalisco, son afiliados a su instituto de seguridad social respectivo, otorgándoles las bases mínimas a que se refiere la fracción XI, apartado B, artículo 123, constitucional, organismo que adquiere la obligación de proporcionar los servicios que en su origen

corresponden a los patrones. Para ello se establece la inscripción obligatoria, un régimen de pago de cuotas y los requisitos para gozar de las prestaciones de seguridad social que otorga como bases mínimas, lo que no interfiere con que cada organismo establezca sus requisitos y bases para ejercerlos" (pág. 40).

"Pues la finalidad del derecho humano de seguridad social es proteger a aquellas personas que trabajan o ejercen un trabajo personal subordinado y sus beneficiarios, de las eventualidades que surgen durante la relación laboral o a su conclusión, que los colocan en una situación de especial vulnerabilidad, ya sea por enfermedad, maternidad, invalidez, vejez o muerte, derivada de la degeneración física, para garantizarle al ser humano una vida digna y decorosa" (pág. 40).

"[L]a Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, disponen que los servidores públicos tendrán derechos asistenciales que les otorga la ley estatal en materia de pensiones, así como es obligación de las entidades públicas, entre otras, en sus relaciones laborales con sus servidores, hacer efectivas las deducciones de sueldos que ordenen las instituciones correspondientes del Estado y la autoridad judicial competente en los casos especificados en esa ley; y además las entidades públicas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores y beneficiarios la seguridad social, por lo que tendrán obligación de afiliar a todos los servidores públicos al Instituto de Pensiones del Estado para el otorgamiento de pensiones y jubilaciones" (pág. 46).

"Atento a las consideraciones anteriores, se impone concluir que el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco, al disponer la exclusión de la aplicación de esa ley, a todas las personas que presten servicios mediante contratación por tiempo y obra determinada, como es el caso del trabajador quejoso, se contrapone a la Constitución; pues de ninguna manera puede soslayarse el hecho de que la propia Carta Magna dispone en el artículo 123, apartado B, fracción XI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los derechos humanos mínimos de seguridad social para cualquier trabajador al servicio del Estado" (pág. 46).

"Por otra parte, se estima innecesario realizar el contraste con el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece el principio de no discriminación, y de los convenios y tratados internacionales que se refieren al derecho a la seguridad social, ya que es suficiente la confrontación efectuada del artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco, con el artículo 123, apartado B, fracciones XI y XIV, constitucional, para concluir que aquel precepto contraviene las bases mínimas de seguridad social" (pág. 47).

"En tales condiciones, en la materia de la revisión, lo que procede es revocar la sentencia recurrida y, conceder el amparo solicitado, para el efecto de que la autoridad responsable:

1. Deje insubsistente el laudo combatido.
2. Emita uno nuevo en el que prescinda de aplicar [...] el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco, y con plenitud de jurisdicción resuelva lo conducente en relación al reclamo consistente en el pago de aportaciones al Instituto de Pensiones del Estado.
3. Deje intocados los demás aspectos que no formaron parte de la concesión" (pág. 48).

Decisión

La Suprema Corte revocó la sentencia de amparo y, en consecuencia, concedió la protección constitucional al trabajador. Le ordenó al Tribunal de Arbitraje emitir una nueva decisión en la que no aplicara el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco y resolviera el reclamo del pago de aportes al Instituto de Pensiones del estado.

9.5 Trabajadores eventuales y legislación laboral

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 313/2018, 30 de mayo de 2018²⁷⁸

Hechos del caso

Una trabajadora del ayuntamiento del municipio de San Luis Potosí fue despedida. En consecuencia, demandó a su empleador ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de San Luis Potosí (TCA). Solicitó la reinstalación a su puesto de trabajo en la tesorería municipal y el pago del periodo extraordinario que laboró para el municipio.

El TCA absolvió al ayuntamiento. Estimó que no hubo despido injustificado porque la empleadora probó el vencimiento del término del contrato por tiempo determinado. Además, señaló que la falta de notificación inmediata a la demandante del vencimiento del contrato no volvió indeterminada la relación laboral.

Contra esta decisión, la trabajadora presentó un amparo directo. Alegó principalmente que i) la decisión del TCA de que no hubo despido injustificado es incorrecta porque si el empleador no le notificó la terminación de su contrato, esta falta lo volvió indeterminado; ii) el tribunal debió valorar que ella era una trabajadora de base porque tenía acceso a servicios médicos; iii) su contrato por tiempo determinado es ilegal porque el funcionario del ayuntamiento que lo firmó no tiene facultades para contratar personal en nombre del municipio y iv) el TCA no se pronunció sobre el pago del tiempo extraordinario.

El tribunal colegiado concedió parcialmente el amparo. Por un lado, ordenó al TCA emitir otra sentencia en la que resolviera la procedencia del pago del periodo extraordinario demandado por la trabajadora. Por el otro, confirmó la sentencia del TCA. Señaló que, en efecto, la relación de trabajo no se volvió indeterminada por la falta de notificación a la demandante del vencimiento del contrato. Esto pues la ley burocrática del estado no impone como requisito para concluir la relación laboral por tiempo determinado que notifique al trabajador del vencimiento del contrato.

Contra esta sentencia, la trabajadora presentó un recurso de revisión. Atacó la constitucionalidad del artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.²⁷⁹ Estimó que la figura de trabajadores

²⁷⁸ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

²⁷⁹ "Artículo 12.- Son trabajadores eventuales, los que prestan un servicio personal subordinado, por tiempo u obra determinados o por cantidad presupuestada por la institución pública respectiva, para la realización de una obra o servicio. [...]"

eventuales viola los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad y no discriminación y a la estabilidad en el empleo.

La Suprema Corte admitió el recurso y procedió a su estudio y resolución.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Viola el derecho a la estabilidad en el empleo el artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, que establece la figura de trabajadores eventuales?

2. ¿El artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, que establece la figura de trabajadores eventuales, es discriminatorio y sectorial porque vulnera los derechos sólo de un grupo de trabajadores, esto es, los empleados eventuales?

Criterios de la Suprema Corte

1. El artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí no viola el derecho a la estabilidad en empleo. El legislador incluyó la posibilidad de hacer contrataciones temporales para atender necesidades específicas del servicio. Por lo tanto, debido a que esta modalidad de contratación está justificada, la norma no vulnera el derecho la estabilidad en el empleo.

2. Los contratos de trabajo temporales o eventuales responden a necesidades del servicio específicas. La figura es razonable y se justifica en la libertad de configuración de los legisladores. Por lo tanto, dado que no toda diferencia de trato es discriminatoria, la norma impugnada no vulnera derechos fundamentales. En consecuencia, el artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí no viola el principio de igualdad y no discriminación.

Justificación de los criterios

"De este marco constitucional y en particular la libertad de configuración normativa surge la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí y, con ella sus numerales 7, 8 y 12, de los que se desprende la previsión de un contrato de trabajo temporal o eventual; de manera que, en este contexto, es dable afirmar que desde una perspectiva formal resulta válida la disposición prevista en la norma reprochada de inconstitucional" (pág. 24).

"[E]l principio de igualdad y no discriminación permea todo el ordenamiento jurídico y, que cualquier tratamiento que resulte discriminatorio respecto del ejercicio de cualquiera de los derechos reconocidos en la Constitución es incompatible con ésta. No obstante, debe tenerse en cuenta que no toda diferencia en el trato hacia una persona o grupo de personas es discriminatoria, siendo jurídicamente diferentes la distinción y la discriminación, ya que la primera constituye una diferencia razonable y objetiva, mientras que la segunda constituye una diferencia arbitraria que redunde en detrimento de los derechos humanos" (pág. 25).

"En esta medida, el hecho de que el artículo 12, la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, prevea la existencia de trabajadores temporales o eventuales, encuentra justificación en razones objetivas, como lo son entre otras, por tiempo determinado, en la medida de que se sujeta a la naturaleza del servicio que habrá de prestarse. Esto es así, si se considera que a pesar de que en la exposición de motivos de veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y cuatro, de la cual surgió la legislación motivo de análisis, no se aporta mayor información para el establecimiento del contrato por tiempo determinado; sin embargo, la razonabilidad de ese precepto se explica de acuerdo con la parte final de la inicial contenido de aquél [...]" (pág. 25).

"[E]sta Segunda Sala arriba a la convicción de que resulta infundado el diferente argumento de disidencia donde se pondera que el artículo 12, de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, contraviene el derecho a la estabilidad en empleo" (pág. 26).

"Se concluye en lo anterior, por cuanto no debe perderse de vista que el constituyente previó la posibilidad de la contratación temporal —como se explicara párrafos atrás—, en función de que su duración atiende a la materia que le dio origen; por lo tanto, al justificarse esa forma de contratar, resulta inobjetable que no puede atentar contra la estabilidad en el empleo" (pág. 26).

"Por las narradas consideraciones, se arriba a la convicción de que en el caso lo que procede es confirmar la sentencia de amparo recurrida y, declarar, en los términos y para los efectos en que lo hiciera el Tribunal Colegiado recurrido, que la Justicia de la Unión ampara y protege a la parte titular de la acción constitucional" (pág. 26).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia de amparo. Concedió la protección constitucional en los términos del Tribunal Colegiado y resolvió que el artículo impugnado es constitucional. Recalcó que la norma no viola los derechos a la estabilidad en el empleo ni del principio de igualdad y no discriminación.

9.6 Trabajadores eventuales y derecho a la seguridad social

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 19/2020, 5 de agosto de 2020²⁸⁰

Hechos del caso

Al concluir el tercer contrato eventual continuo, una empresa de autotransportes le informó a un trabajador que no sería contratado de nuevo. En consecuencia, la empleadora dio de baja al empleado del régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Tres semanas después, el empleado empezó a laborar en otra empresa, por lo que reingresó al régimen obligatorio del IMSS. Tiempo después, el trabajador sufrió un accidente no profesional que le ocasionó una incapacidad para trabajar. Por eso, el IMSS le reconoció una incapacidad temporal.

²⁸⁰ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

El trabajador le solicitó al IMSS el pago del subsidio establecido en el artículo 96²⁸¹ de la Ley del Seguro Social (LSS), derivado de la incapacidad para el trabajo causada por un accidente no profesional. El IMSS le negó el pago del subsidio porque, según informó, el solicitante no cumplía los requisitos establecidos en el artículo 97²⁸² de la misma ley, puesto que no cumplió con un periodo de por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad, cuando se trate de trabajadores no eventuales, y de seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad para trabajadores eventuales.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo indirecto. Atacó, entre otras cosas, la constitucionalidad del artículo 97 de la LSS. Argumentó que i) esa norma viola el derecho a la igualdad y no discriminación porque exige periodos de cotización diferentes para acceder al subsidio a trabajadores eventuales, respecto de los no eventuales. Esto implica un trato desigual no justificado entre éstos; ii) él cotizó 14 semanas durante los cuatro meses anteriores al accidente, por lo que cumplía el requisito de las seis cotizaciones semanales para los trabajadores eventuales; iii) la norma viola el derecho a la seguridad social porque le da un trato diferente a trabajadores eventuales, respecto de los no eventuales, lo que impide el disfrute del derecho al subsidio a trabajadores que cumplen los requisitos establecidos en la ley y iv) negarle prestaciones a los trabajadores durante un periodo involuntario de desempleo, debido al carácter eventual de sus relaciones de trabajo, vulnera sus derechos fundamentales.

El juez sobreseyó el juicio de amparo. Contra esta decisión, el trabajador inició un recurso de revisión. El tribunal colegiado se declaró incompetente para conocer del recurso, por lo que remitió el asunto a la Suprema Corte para su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Viola el derecho de igualdad y no discriminación el artículo 97 de la Ley del Seguro Social, que establece que para acceder al subsidio por enfermedad no profesional los trabajadores no eventuales deben reunir por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad, mientras que los trabajadores eventuales deben acreditar seis cotizaciones semanales durante los cuatro meses anteriores a la enfermedad?

Criterio de la Suprema Corte

Los trabajadores eventuales pueden acceder al subsidio por enfermedad no profesional cuando reúnen seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses. La norma no los priva del beneficio por su

²⁸¹ "Artículo 96. En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo.

El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas.

Si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más."

²⁸² "Artículo 97. El asegurado sólo percibirá el subsidio que se establece en el artículo anterior, cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

Los trabajadores eventuales percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad".

carácter eventual, sólo establece periodos de cotización diferentes respecto de los trabajadores no eventuales. En consecuencia, el artículo 97 de la LSS no vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación.

Justificación del criterio

"A juicio de esta Segunda Sala, el precepto legal no es excluyente entre sí, puesto al margen de que en el primer supuesto se exija que tengan cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad como asegurado (en la generalidad), lo cierto es que, en caso de que el sujeto tenga la calidad de trabajador eventual, también puede acceder al beneficio cuando posea seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad" (pág. 18).

"[L]a norma que prevé un trato desigual será inconstitucional cuando imponga arbitrariamente discriminaciones entre situaciones jurídicas objetivamente iguales, no distinga de la misma forma situaciones discrepantes o carezca de razonabilidad" (pág. 22).

"En el caso que nos ocupa, se observa que válidamente, el legislador ordinario estableció en el artículo 97 de la Ley del Seguro Social, que para el otorgamiento del subsidio con motivo de enfermedad no profesional, el asegurado (en general) debe cubrir por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad; asimismo, que el trabajador eventual también puede acceder al beneficio cuando posea seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad" (pág. 27).

"En ese sentido, esta Segunda Sala no advierte un trato desigual o discriminatorio entre un sujeto y otro, en el entendido de que la norma únicamente establece una diferencia de requisitos en los periodos de cotización. Diferencia que, incluso, otorga un beneficio a los trabajadores eventuales, pues les permite optar por el cómputo previsto para un asegurado (en la generalidad), o bien, como un trabajador eventual" (pág. 28).

"[E]s de suma importancia precisar que **la norma no regula un supuesto de restricción en caso de que un trabajador eventual deje de tener dicha calidad, siempre y cuando, siga teniendo el carácter de asegurado ante el instituto.**

Se dice lo anterior porque el sujeto, como asegurado del instituto, puede solicitar el beneficio y válidamente le debe ser otorgado, si en el plazo estipulado para ello, cotizó como trabajador eventual las seis semanas cotizadas dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad" (pág. 28). (Énfasis en el original).

"[L]os supuestos no son excluyentes entre sí, pues válidamente, el instituto puede analizar si el asegurado cubrió seis cotizaciones semanales en un periodo de cuatro meses anteriores a la enfermedad, aun cuando tenía el carácter de trabajador eventual.

Es por ello que no puede decirse que, como lo que alega el quejoso, si el asegurado, al firmar un nuevo contrato (aunque no prevea la calidad de trabajador eventual), le sea desconocido el derecho al subsidio que poseía por cumplir los requisitos necesarios como trabajador eventual dentro del periodo establecido para ello" (pág. 29).

"Ante lo infundado e inoperante de los conceptos de violación, lo procedente es **negar el amparo solicitado en contra del artículo 97 de la Ley del Seguro Social**" (pág. 32). (Énfasis en el original).

"[E]s claro que la responsable conculca los derechos del quejoso, pues el ente asegurador determinó negar el subsidio por enfermedad no profesional, ya que limitó su actuar a lo previsto en el primer párrafo del numeral 97 de la Ley del Seguro Social, dejando de atender el contenido integral de la norma, la que permite, en caso de cumplir con los requisitos necesarios para tal efecto, otorgar el beneficio de que se trata" (pág. 35).

"[S]e concede el amparo para el efecto de que el [...] Instituto Mexicano del Seguro Social deje insubsistente el oficio [...] y, en su lugar, **emita una nueva resolución en la que analice si el quejoso cubrió seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la fecha en que ocurrió la enfermedad; ello con la finalidad de determinar lo que en derecho proceda respecto del otorgamiento del subsidio**" (pág. 36). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte, por un lado, negó el amparo contra del artículo 97 de la Ley del Seguro Social porque la norma no viola el derecho a la igualdad y no discriminación. Por otro lado, concedió el amparo para que el IMSS dejara sin efectos la decisión que negó el subsidio y, en su lugar, emitiera una nueva. También le ordenó al IMSS estudiar si el trabajador cubrió las seis cotizaciones semanales en los cuatro meses anteriores a la fecha en que ocurrió la enfermedad y establecer si procede el subsidio por enfermedad no profesional.

Consideraciones finales

Este cuaderno de jurisprudencia reúne y sistematiza las decisiones de la Suprema Corte en materia de subcontratación laboral y trabajo temporal. Al indagar en los buscadores de la Corte cuántas decisiones había sobre subcontratación, encontramos varias cosas interesantes. La primera es que hay pocas decisiones sobre el asunto. Aunque la precarización de los trabajadores derivada de la subcontratación creciente de empleados ha sido señalada frecuentemente, eso no se reflejaba en los litigios laborales que decidió la Corte.

La segunda es que, entre esos pocos litigios, en su mayoría los actores son las empresas que prestan o reciben servicios de subcontratación de personal. En esos casos, las empresas atacan las leyes que restringen su objeto social, les imponen obligaciones en materia de seguridad social y sujetan las exenciones tributarias al cumplimiento de esas obligaciones.

La tercera es que o bien los juicios iniciados por trabajadores subcontratados no llegan a la Suprema Corte o bien el volumen de litigio de este tipo de empleados es bajo también a nivel local y federal de jueces de distrito y tribunales colegiados.

La cuarta es que hay una cantidad muy importante de sentencias que deciden contradicciones de tesis. Esto permite formular la hipótesis, que habría que probar, de que las diversas instancias de la justicia federal laboral suelen interpretar la normatividad y formular reglas contrapuestas para decidir casos iguales en lo relevante.

Esa misma indagación en los buscadores de la Corte nos permitió advertir que el tema de la subcontratación se englobaba, entre otros, en el de la temporalidad de los contratos laborales. Esto es, los asuntos se plantean más respecto del término de la vinculación, fijo o indeterminado. Este tipo de vinculación tiene diferentes características y denominaciones, según la ley de que se trate, entre éstas, trabajadores temporales, por obra o tiempo determinado, transitorios, eventuales, interinos o por obra.

Otro de los temas que, antes de hacer la búsqueda, creíamos que había sido objeto de más decisiones de la Corte es el de vinculación por honorarios. Dado que, al menos en la doctrina laboral, el principio de

primacía de la realidad sobre las formalidades contractuales podría afectar de manera importante la calificación de civil de las vinculaciones, este tema ha sido objeto de muy pocas —ninguna desde 2018— sentencias del Tribunal Constitucional de cierre.

Dividimos los asuntos en nueve escenarios constitucionales de litigio. En el primero, reunimos los asuntos sobre subcontratación laboral. Es interesante que, como dijimos antes, sólo hay una sentencia en la que el demandante es un trabajador subcontratado, la ADR 1106/2012. En las otras decisiones, los demandantes son empleadores que ofrecen o reciben servicios de subcontratación o similares y que atacan la reforma laboral por temas de obligaciones de seguridad social y tributarias. Esas demandas, en términos generales, tachan de inconstitucional a la reforma laboral y la acusan de violar los derechos a la libertad de comercio, de trabajo y el principio de irretroactividad de la ley.

En el segundo escenario agrupamos las sentencias que deciden casos de personas vinculadas por honorarios y trabajadores interinos. Uno de los temas recurrentes en estas resoluciones es el de los derechos laborales de este tipo de personal; por ejemplo, si son titulares del derecho a la inamovilidad en el empleo y la prohibición de despido sin justificación. En tercer lugar, ubicamos las decisiones sobre trabajadores eventuales del campo y transitorios.

En cuarto lugar, tenemos los asuntos en los que se litiga el cómputo y los efectos de la antigüedad en un trabajo. En este escenario encontramos decisiones sobre cómo se debe computar la antigüedad de empleados eventuales que aspiren a un cargo de base y derechos de preferencia para ocupar esas plazas. En el numeral quinto están los casos sobre estabilidad en el empleo e inamovilidad de trabajadores temporales.

En sexto lugar, se encuentran los asuntos sobre trabajadores temporales, en términos generales, y su acceso a la seguridad social. Aunque éste no es un tema estrictamente laboral, el tipo de vinculación de estos empleados impacta de manera directa su derecho a la seguridad social y, en consecuencia, la cobertura de riesgos sociales. Uno de los temas más recurrentes en estos casos, por ejemplo, en las sentencias ADR 6616/2016, ADR 7308/2017 y ADR 416/2020, es el derecho de estos trabajadores a que sus empleadores, públicos o privados, hagan los aportes correspondientes a pensiones. Esto permite conjeturar que este tipo de empleados no sólo tienen problemas relativos a la estabilidad laboral, sino también a la manera en la que su vinculación impacta su protección en materia de seguridad social.

En el séptimo escenario agrupamos las cuestiones procesales que suelen discutirse en estos casos. Los temas centrales de las decisiones son los requisitos de procedencia de la acción de nulidad de contratos temporales, la aplicación supletoria de la legislación laboral y la definición de la carga de la prueba en los procesos laborales. En el escenario de litigio octavo reunimos los asuntos sobre terminación de la relación laboral. En estos casos, se discute si los trabajadores temporales pueden ser despedidos o sólo se aplica el término de la vigencia del contrato.

En el escenario constitucional noveno están los casos en los que, de manera explícita, los demandantes, ya sean trabajadores o empleadores, alegan que se violó su derecho a la igualdad y no discriminación. Dado que éste es un alegato recurrente en este tipo de casos, en este numeral se encuentran varias decisiones que ya se habían reseñado en numerales anteriores.

Anexo 1. Glosario de sentencias

No.	TIPO DE ASUNTO	EXPEDIENTE	FECHA DE RESOLUCIÓN	TEMA	SUBTEMA
1.	CT	<u>155/2002-SS</u>	13/06/2003	Antigüedad	Antigüedad de los trabajadores temporales para acceder a puestos de base
2.	CT	<u>63/2003-SS</u>	29/10/2003	Antigüedad	Antigüedad de los trabajadores temporales para acceder a puestos de base
3.	AR	<u>268/2005</u>	27/05/2005	Trabajadores transitorios y trabajadores eventuales del campo	Trabajadores eventuales del campo
4.	AR	<u>1314/2005</u>	30/09/2005	Trabajadores transitorios y trabajadores eventuales del campo	Trabajadores eventuales del campo
5.	CT	<u>177/2005-SS</u>	30/11/2005	Trabajadores por honorarios e interinos	Remoción sin causa justificada de los trabajadores interinos
6.	CT	<u>183/2005-SS</u>	30/11/2005	Antigüedad	Derechos de preferencia para ocupar puestos vacantes
7.	AR	<u>1800/2005</u>	01/02/2006	Trabajadores transitorios y trabajadores eventuales del campo	Trabajadores eventuales del campo
8.	CT	<u>133/2006-SS</u>	30/08/2006	Derecho a la estabilidad en el empleo y a la inamovilidad de los trabajadores temporales	Trabajadores con plaza temporal
9.	AR	<u>1579/2006</u>	08/11/2006	Trabajadores transitorios y trabajadores eventuales del campo	Trabajadores eventuales del campo
10.	CT	<u>162/2006-SS</u>	22/11/2006	Derecho a la estabilidad en el empleo y a la inamovilidad de los trabajadores temporales	Trabajadores eventuales de la Procuraduría Jalisco
11.	AI	<u>17/2005</u>	12/11/2007	Antigüedad	Funcionarios con vínculo de parentesco o afinidad entre sí
12.	AR	<u>219/2008</u>	19/06/2008	Trabajadores por honorarios e interinos	Reconocimiento de antigüedad a trabajadores por honorarios

13.	AR	218/2008	19/06/2008	Trabajadores por honorarios e interinos	Reconocimiento de antigüedad a trabajadores por honorarios
14.	AR	220/2008	19/06/2008	Trabajadores por honorarios e interinos	Reconocimiento de antigüedad a trabajadores por honorarios
15.	AR	221/2008	19/06/2008	Trabajadores por honorarios e interinos	Reconocimiento de antigüedad a trabajadores por honorarios
16.	AR	229/2008	19/06/2008	Trabajadores por honorarios e interinos	Reconocimiento de antigüedad a trabajadores por honorarios
17.	AR	235/2008	19/06/2008	Trabajadores por honorarios e interinos	Reconocimiento de antigüedad a trabajadores por honorarios
18.	AR	236/2008	19/06/2008	Trabajadores por honorarios e interinos	Reconocimiento de antigüedad a trabajadores por honorarios
19.	AR	237/2008	19/06/2008	Trabajadores por honorarios e interinos	Reconocimiento de antigüedad a trabajadores por honorarios
20.	AR	241/2008	19/06/2008	Trabajadores por honorarios e interinos	Reconocimiento de antigüedad a trabajadores por honorarios
21.	AR	252/2008	19/06/2008	Trabajadores por honorarios e interinos	Reconocimiento de antigüedad a trabajadores por honorarios
22.	CT	121/2008-SS	26/11/2008	Antigüedad	Trabajadores temporales y pensiones de viudez
23.	CT	175/2008-SS	14/01/2009	Cuestiones procesales	Carga de la prueba para cuando un trabajador ejerza la acción para que se le otorgue nombramiento de base
24.	CT	278/2009	28/10/2009	Terminación de la relación laboral	Despido de trabajadores con contrato por tiempo determinado
25.	AR	268/2010	19/05/2010	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
26.	AR	419/2010	9/06/2010	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
27.	ADR	619/2010	07/07/2010	Terminación de la relación laboral	No discriminación y terminación de la relación laboral
28.	AR	649/2010	25/08/2010	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
29.	AR	600/2010	29/09/2010	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
30.	AR	514/2010	29/09/2010	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
31.	AR	672/2010	06/10/2010	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social

32.	AR	<u>729/2010</u>	20/10/2010	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
33.	AR	<u>630/2010</u>	27/10/2010	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
34.	AR	<u>716/2010</u>	27/10/2010	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
35.	AR	<u>695/2010</u>	10/11/2010	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
36.	AR	<u>744/2010</u>	10/11/2010	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
37.	AR	<u>718/2010</u>	17/11/2010	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
38.	AR	<u>808/2010</u>	24/11/2010	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
39.	AR	<u>743/2010</u>	12/01/2011	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
40.	AR	<u>872/2010</u>	12/01/2011	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
41.	AR	<u>769/2010</u>	26/01/2011	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
42.	AR	<u>945/2010</u>	02/02/2011	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
43.	AR	<u>23/2011</u>	09/02/2011	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
44.	AR	<u>88/2011</u>	16/03/2011	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social

45.	AR	<u>109/2011</u>	06/04/2011	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
46.	AR	<u>465/2011</u>	29/06/2011	Seguridad Social	Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social
47.	ADR	<u>557/2012</u>	18/04/2012	Antigüedad	Cómputo de la antigüedad de los trabajadores y derecho a la estabilidad en el empleo
48.	ADR	<u>1106/2012</u>	16/05/2012	Subcontratación	Simulación en el cumplimiento de las obligaciones laborales
49.	CT	<u>157/2012</u>	04/07/2012	Terminación de la relación laboral	Despido de trabajadores con contrato por tiempo determinado
50.	CT	<u>275/2012</u>	05/09/2012	Antigüedad	Validez temporal de la relación
51.	CT	<u>561/2012</u>	20/03/2013	Antigüedad	Derechos de preferencia para ocupar puestos vacantes
52.	ADR	<u>2487/2013</u>	29/01/2014	Seguridad social	Trabajadores eventuales no tienen derecho a jubilación por riesgos
53.	ADR	<u>5407/2014</u>	03/06/2015	Trabajadores transitorios y trabajadores eventuales del campo	Requisitos discriminatorios para acceder a una plaza definitiva
54.	AR	<u>244/2015</u>	24/06/2015	Subcontratación	Subcontratación e incumplimiento de las obligaciones patronales
55.	AR	<u>206/2015</u>	05/08/2015	Subcontratación	Subcontratación e incumplimiento de las obligaciones patronales
56.	ADR	<u>4785/2014</u>	19/08/2015	Igualdad y no discriminación	Trabajadores extranjeros y término de estancia para actividades laborales
57.	CT	<u>192/2015</u>	03/02/2016	Trabajadores por honorarios e interinos	Compatibilidad de exigir la acción de reinstalación y de prórroga en los trabajadores por tiempo determinado
58.	ADR	<u>871/2016</u>	6/07/2016	Derecho a la estabilidad en el empleo y a la inamovilidad de los trabajadores temporales	Derecho a la estabilidad en el empleo y servidores públicos
59.	CT	<u>127/2016</u>	13/07/2016	Cuestiones procesales	Acción de nulidad de los contratos por tiempo determinado
60.	ADR	<u>1531/2016</u>	31/08/2016	Trabajadores por honorarios e interinos	Estabilidad en el empleo de los trabajadores con nombramiento temporal
61.	CT	<u>170/2016</u>	05/10/2016	Cuestiones procesales	Carga de la prueba para el trabajador para acreditar la subsistencia de la relación de trabajo
62.	ADR	<u>6929/2016</u>	17/05/2017	Seguridad Social	Trabajadores transitorios de confianza y derecho a la pensión de jubilación por riesgos
63.	ADR	<u>6616/2016</u>	05/07/2017	Seguridad Social	Exclusión de los trabajadores temporales del pago de aportaciones al Instituto de Pensiones
64.	ADR	<u>3068/2017</u>	18/10/2017	Trabajadores por honorarios e interinos	Acceso a la justicia de los trabajadores por honorarios

65.	ADR	3351/2017	15/11/2017	Seguridad Social	Trabajadores transitorios de confianza y derecho a la pensión de jubilación por riesgos
66.	AR	825/2017	29/11/2017	Subcontratación y cuestiones fiscales	La imposición de requisitos previos a la deducción fiscal no vulnera la libertad de trabajo de las empresas dedicadas a la subcontratación
67.	ADR	4048/2017	24/01/2018	Derecho a la estabilidad en el empleo y a la inamovilidad de los trabajadores temporales	Requisitos para obtener la basificación
68.	AR	1272/2017	14/03/2018	Subcontratación y cuestiones fiscales	Requisito de verificación fiscal en los trámites de deducción de impuestos
69.	AR	98/2018	18/04/2018	Subcontratación y cuestiones fiscales	Requisito de verificación fiscal en los trámites de deducción de impuestos
70.	AR	1351/2017	18/04/2018	Subcontratación y cuestiones fiscales	Requisito de verificación fiscal en los trámites de deducción de impuestos
71.	AR	104/2018	09/05/2018	Subcontratación y cuestiones fiscales	Requisito de verificación fiscal en los trámites de deducción de impuestos
72.	ADR	476/2018	16/05/2018	Derecho a la estabilidad en el empleo y a la inamovilidad de los trabajadores temporales	Trabajadoras con licencia de maternidad
73.	ADR	313/2018	30/05/2018	Derecho a la estabilidad en el empleo y a la inamovilidad de los trabajadores temporales	Trabajadores del Ayuntamiento de San Luis Potosí
74.	AR	362/2018	27/06/2018	Subcontratación y cuestiones fiscales	Requisito de verificación fiscal en los trámites de deducción de impuestos
75.	ADR	7308/2017	15/08/2018	Seguridad Social	Trabajadores temporales y derecho a la seguridad social
76.	CT	371/2018	23/01/2019	Antigüedad	Reconocimiento de antigüedad del trabajador temporal
77.	AR	361/2019	14/08/2019	Subcontratación y cuestiones fiscales	Requisitos de las deducciones en la subcontratación laboral
78.	ADR	8119/2018	10/04/2019	Derecho a la estabilidad en el empleo y a la inamovilidad de los trabajadores temporales	Trabajadores del Gobierno de la Ciudad de México
79.	AR	19/2020	05/08/2020	Seguridad social	Trabajadores eventuales y derecho a la seguridad social
80.	ADR	416/2020	25/11/2020	Derecho a la estabilidad en el empleo y a la inamovilidad de los trabajadores temporales	Servidores públicos sin nombramiento
81.	CT	232/2020	10/03/2021	Derecho a la estabilidad en el empleo y a la inamovilidad de los trabajadores temporales	Obligación del Estado como empleador equiparado de justificar la temporalidad de los nombramientos de servidores públicos
82.	ADR	3128/2020	10/04/2021	Derecho a la estabilidad en el empleo y a la inamovilidad de los trabajadores temporales	Servidores públicos sin nombramiento
83.	AR	141/2021	29/09/2021	Subcontratación y cuestiones fiscales	Retención del IVA y subcontratación laboral
84.	AR	373/2021	12/01/2022	Subcontratación y cuestiones fiscales	Retención del IVA y subcontratación laboral

85.	AR	<u>394/2021</u>	23/02/2022	Subcontratación y cuestiones fiscales	Retención del IVA y subcontratación laboral
86.	ADR	<u>5559/2022</u>	26/04/2023	Seguridad Social	Inscripción de trabajadores de confianza activos de planta o transitorios y derecho a la seguridad social
87.	AR	<u>611/2022</u>	14/06/2023	Seguridad social	Registros patronales
88.	AR	<u>687/2022</u>	14/06/2023	Subcontratación y cuestiones fiscales	La reforma en materia de subcontratación y los principios de irretroactividad y libertad de comercio
89.	AR	<u>564/2022</u>	05/07/2023	Subcontratación y cuestiones fiscales	La reforma en materia de subcontratación y los principios de irretroactividad y libertad de comercio
90.	AR	<u>674/2022</u>	05/07/2023	Subcontratación y cuestiones fiscales	La reforma en materia de subcontratación y los principios de irretroactividad y libertad de comercio
91.	AR	<u>81/2023</u>	12/07/2023	Subcontratación y cuestiones fiscales	La reforma en materia de subcontratación y los principios de irretroactividad y libertad de comercio

Anexo 2. Tesis aisladas y de jurisprudencia (en orden de publicación)

- CT 155/2002-SS COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. EL DICTAMEN DE ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES, EMITIDO EN TÉRMINOS DE LA CLÁUSULA 41, FRACCIÓN IX, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, EQUIVALE AL EFECTUADO POR UNA COMISIÓN MIXTA. 2a./J. 60/2003. Septiembre de 2003.
- COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES. LA CARGA DE LA PRUEBA DEBE DIVIDIRSE ENTRE LAS PARTES, CUANDO EL TRABAJADOR RECLAME COMO PRESTACIÓN EXTRALEGAL LA QUE GENERÓ CUANDO PRESTÓ SUS SERVICIOS COMO TEMPORAL Y PRETENDA QUE SE LE INCORPORA A LA QUE GENERE COMO TRABAJADOR PERMANENTE. 2a./J. 59/2003. Septiembre de 2003.
- CT 63/2003-SS ANTIGÜEDAD GENÉRICA. LA ACCIÓN PARA COMBATIR SU RECONOCIMIENTO EN UN CONVENIO CELEBRADO POR LAS PARTES Y SANCIONADO POR LA JUNTA CORRESPONDIENTE, ESTÁ SUJETA AL PLAZO PRESCRIPTIVO CONTEMPLADO EN EL ARTÍCULO 516 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 2a./J. 105/2003. Noviembre de 2003.
- AR 268/2005 SEGURO SOCIAL. EL ARTÍCULO 237 DE LA LEY RELATIVA, AL ESTABLECER EL RÉGIMEN OBLIGATORIO PARA LOS TRABAJADORES EVENTUALES DEL CAMPO, NO TRANSGREDE EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD TRIBUTARIA. 2a. LXVIII/2005. Julio de 2005.
- CT 177/2005-SS TRABAJADORES INTERINOS AL SERVICIO DEL ESTADO. EL PATRÓN EQUIPARADO NO PUEDE REMOVERLOS SIN RESPONSABILIDAD, A MENOS QUE EL TITULAR DE LA PLAZA REGRESE ANTICIPADAMENTE O QUE EXISTA NOTA DESFAVORABLE EN SU EXPEDIENTE. 2a./J. 173/2005. Enero de 2006.
- CT 183/2005-SS TRABAJADORES TRANSITORIOS DE PETRÓLEOS MEXICANOS. PARA EL EJERCICIO DE SU DERECHO DE PREFERENCIA RESPECTO DE UNA VACANTE O PLAZA DE NUEVA CREACIÓN, ES IRRELEVANTE QUE HAYAN LABORADO EN EL DEPARTAMENTO DONDE ÉSTA SE GENERE. 2a./J. 172/2005. Enero de 2006.
- TRABAJADORES TRANSITORIOS. PARA EL EJERCICIO DE SU DERECHO DE PREFERENCIA RESPECTO DE PLAZAS VACANTES O DE NUEVA CREACIÓN, DEBE TOMARSE EN CUENTA SU ANTIGÜEDAD DE EMPRESA O GENÉRICA Y NO LA DE CATEGORÍA O DEPARTAMENTAL. 2a./J. 171/2005. Enero de 2006.
- CT 133/2006-SS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INAMOVILIDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 6o. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO CORRESPONDE A QUIENES SE LES EXPIDE UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL, AUNQUE LAS FUNCIONES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑEN SEAN CONSIDERADAS DE BASE. 2a./J. 134/2006. Septiembre de 2006.

- CT 162/2006-SS SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO DE JALISCO, ADSCRITOS A LA PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO, QUE PRESTAN SUS SERVICIOS CON UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL. NO GOZAN DE LA PRERROGATIVA DE PERMANENCIA EN EL EMPLEO QUE SEÑALA EL ARTÍCULO 7o. DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS. 2a./J. 193/2006. Diciembre de 2006.
- CT 121/2008-SS ANTIGÜEDAD GENÉRICA. EN SU CÓMPUTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PENSIONES PREVISTAS EN LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE SINALOA, DEBE ACUMULARSE EL TIEMPO TOTAL QUE EL EMPLEADO PRESTÓ SUS SERVICIOS DERIVADOS DE UN MISMO VÍNCULO LABORAL, AUNQUE LO HUBIERA HECHO EN PERIODOS DISCONTINUOS. 2a./J. 194/2008. Enero de 2009.
- CT 175/2008-SS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN DE OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE, CORRESPONDE A LA PARTE PATRONAL LA CARGA DE LA PRUEBA CUANDO CONTROVIERTA LA CALIDAD DEL PUESTO. 2a./J. 9/2009. Febrero de 2009.
- TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, ASÍ COMO DE LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS. REQUISITOS QUE DEBEN SATISFACERSE CUANDO EJERZAN LA ACCIÓN PARA QUE SE LES OTORGUE NOMBRAMIENTO DE BASE. 2a./J. 8/2009. Febrero de 2009.
- AR 220/2008 ISSSTE. EL ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO TERCERO TRANSITORIO DE LA LEY RELATIVA, AL NO RECONOCER ANTIGÜEDAD A LOS SERVIDORES PÚBLICOS POR HONORARIOS QUE SE INCORPOREN AL NUEVO RÉGIMEN, NO VIOLA LAS GARANTÍAS DE LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE ABRIL DE 2007). P./J. 178/2008. Septiembre de 2009.
- ISSSTE. LA LEY RELATIVA, AL NO PREVER LA REPRESENTACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS QUE PRESTAN SUS SERVICIOS AL ESTADO BAJO EL RÉGIMEN DE HONORARIOS EN LA JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO, DEL PENSIONISSSTE O DEL FOVISSSTE, NO VIOLA LAS GARANTÍAS DE LEGALIDAD Y SEGURIDAD JURÍDICA (LEGISLACIÓN VIGENTE A PARTIR DEL 1o. DE ABRIL DE 2007). P./J. 179/2008. Septiembre de 2009.
- CT 278/2009 TRABAJADORES POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y DE SUS MUNICIPIOS. PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES EN QUE DEBE DESARROLLARSE LA RELACIÓN LABORAL SON APLICABLES SUPLETORIAMENTE LOS ARTÍCULOS 35 A 37 Y 39 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 2a./J. 6/2010. Enero de 2010.

- AR 419/2010 RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL. SUS CARACTERÍSTICAS. 2a. LXXXIX/2010. Septiembre de 2010.
- BENEFICIARIOS DE TRABAJOS O SERVICIOS. EL ARTÍCULO 15 A DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, ADICIONADO POR DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 9 DE JULIO DE 2009, QUE LES ASIGNA LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN EL CUMPLIMIENTO DE DEBERES DE SEGURIDAD SOCIAL, ES CONSTITUCIONAL. 2a./J. 1/2011. Febrero de 2011.
- AR 769/2010 BENEFICIARIOS DE TRABAJOS O SERVICIOS. EL ARTÍCULO 15-A DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, ADICIONADO POR DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 9 DE JULIO DE 2009, NO LOS PRIVA DE LOS MEDIOS LEGALES PARA COMBATIR LA DETERMINACIÓN QUE SOBRE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES REALICE EL IMSS. 2a. XV/2011. Febrero de 2011.
- AR 268/2010 SEGURO SOCIAL. EL ARTÍCULO 15 A DE LA LEY RELATIVA NO VIOLA LA GARANTÍA DE IGUALDAD. 1a./J. 48/2011. Junio de 2011.
- SEGURO SOCIAL. EL ARTÍCULO 15 A DE LA LEY RELATIVA NO VIOLA LA GARANTÍA DE SEGURIDAD JURÍDICA. 1a./J. 47/2011. Junio de 2011.
- SEGURO SOCIAL. EL ARTÍCULO 5 A, FRACCIÓN VIII, DE LA LEY RELATIVA, NO VIOLA LA GARANTÍA DE LEGALIDAD. 1a./J. 46/2011. Junio de 2011.
- CT 157/2012 SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO. NO ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 39 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA PRORROGAR SUS NOMBRAMIENTOS. 2a./J. 101/2012 (10a.) Octubre de 2012.
- CT 275/2012 TRABAJADORES AL SERVICIO DE ENTIDADES FEDERATIVAS. LA DETERMINACIÓN DE QUE EXISTIÓ UNA RELACIÓN LABORAL NO IMPLICA NECESARIAMENTE QUE EL TRIBUNAL DEL TRABAJO TENGA POR SATISFECHA LA PRETENSIÓN DEL ACTOR Y CONDENE A SU REINSTALACIÓN EN UNA PLAZA DE BASE. 2a./J. 122/2012 (10a.). Diciembre de 2012.
- CT 561/2012 DERECHO DE PREFERENCIA PARA OCUPAR UNA PLAZA VACANTE O DE NUEVA CREACIÓN. PARA SU EJERCICIO ES INNECESARIO PRECISAR LA ANTIGÜEDAD Y LAS ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS EN CADA PUESTO (LEGISLACIÓN VIGENTE HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012). 2a./J. 67/2013 (10a.). Junio de 2013.
- CT 192/2015 REINSTALACIÓN Y PRÓRROGA DE CONTRATO TEMPORAL. EL TRABAJADOR PUEDE EJERCER AMBAS ACCIONES EN LA DEMANDA Y/O EN LA AMPLIACIÓN, PUES ES PROPIAMENTE EN EL LAUDO DONDE LA JUNTA DEBE EXAMINAR SU PERTINENCIA, BAJO UN ANÁLISIS SUCESIVO. 2a./J. 25/2016 (10a). Marzo de 2016.

- CT 127/2016 ACCIÓN DE NULIDAD DE UN CONTRATO LABORAL POR TIEMPO DETERMINADO, EN CUANTO A SU TEMPORALIDAD. PROCEDE AUNQUE HAYA CONCLUIDO SU VIGENCIA. 2a./J. 114/2016 (10a.). Septiembre de 2016.
- CT 170/2016 CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. PROCEDE ANALIZAR SU VALIDEZ CUANDO EL PATRÓN OPONE COMO EXCEPCIÓN LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR VENCIMIENTO DEL TÉRMINO PACTADO, AUN CUANDO EL TRABAJADOR NO HAYA DEMANDADO SU PRÓRROGA O NULIDAD. 2a./J. 164/2016 (10a.). Diciembre de 2016.
- CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL TRABAJADOR ACREDITAR LA SUBSISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL DÍA EN QUE VENCÍÓ Y EL POSTERIOR AL EN QUE DICE QUE OCURRIÓ EL DESPIDO. 2a./J. 179/2016 (10a.). Diciembre de 2016.
- ADR 6616/2016 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE JALISCO POR TIEMPO Y OBRA DETERMINADA. EL ARTÍCULO 33 DE LA LEY DEL INSTITUTO DE PENSIONES DE ESA ENTIDAD, AL EXCLUIRLOS DE LA APLICACIÓN DE DICHA LEGISLACIÓN, TRANSGREDE EL ARTÍCULO 123, APARTADO B, FRACCIÓN XI, DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 2a. CXLV/2017 (10a.). Septiembre de 2017.
- AR 1272/2017 SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LOS ARTÍCULOS 27, FRACCIÓN V, PÁRRAFO TERCERO, DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y 5o., FRACCIÓN II, DE LA LEY DEL IMPUESTO AL VALOR AGREGADO, NO VIOLAN LOS DERECHOS A LA LEGALIDAD Y A LA SEGURIDAD JURÍDICA. 2a. LXXIII/2018 (10a.). Agosto de 2018.
- CT 371/2018 CONSTANCIA DE ANTIGÜEDAD EMITIDA POR LA COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD. LA JUNTA DEBE ANALIZAR SI SE REÚNEN LOS REQUISITOS DEL ARTÍCULO 158 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y DE LA CLÁUSULA 41, FRACCIÓN IX, DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO RELATIVO, AUN CUANDO EL RECLAMO DE NULIDAD NO LO REALICE EXPRESAMENTE EL TRABAJADOR. 2a./J. 42/2019 (10a.). Marzo de 2019.
- AR 361/2019 RENTA. EL ARTÍCULO 27, FRACCIÓN V, PÁRRAFO TERCERO, DE LA LEY DEL IMPUESTO RELATIVO, NO VULNERA EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD TRIBUTARIA. 1a. XC/2019 (10a.). Octubre de 2019.
- RENTA. EL ARTÍCULO 27, FRACCIÓN V, PÁRRAFO TERCERO, DE LA LEY DEL IMPUESTO RELATIVO, NO VULNERA EL PRINCIPIO DE EQUIDAD TRIBUTARIA. 1a. XCI/2019 (10a.). Octubre de 2019.

- CT 232/2020 TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA). 2a./J. 24/2021 (10a.). Julio de 2021.
- AR 611/2022 SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LA DEROGACIÓN DEL PÁRRAFO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 75 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 23 DE ABRIL DE 2021, NO CONTRAVIENE EL PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD DE LA LEY. 2a./J. 86/2023 (11a.). Enero de 2024.
- SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LA DEROGACIÓN DEL PÁRRAFO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 75 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 23 DE ABRIL DE 2021, NO RESULTA DESPROPORCIONAL. 2a./J. 84/2023 (11a.). Enero de 2024.
- SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LA DEROGACIÓN DEL PÁRRAFO SEGUNDO DEL ARTÍCULO 75 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL, MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 23 DE ABRIL DE 2021, NO VULNERA EL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA. 2a./J. 85/2023 (11a.). Enero de 2024.
- AR 687/2022 SUBCONTRATACIÓN LABORAL. EL ARTÍCULO OCTAVO, PUNTO 1, INCISO G), DEL ACUERDO PARA EL REGISTRO DE PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS O EJECUTEN OBRAS ESPECIALIZADAS, QUE ESTABLECE COMO REQUISITO PARA ELLO, SE PROPORCIONE LA GEOLOCALIZACIÓN DEL DOMICILIO SEÑALADO POR LOS EMPLEADORES, NO ES VIOLATORIO DE LOS DERECHOS A LA PRIVACIDAD Y A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. 2a./J. 93/2023 (11a.). Enero de 2024.
- SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LA OMISIÓN DE PRECISAR LA FORMA EN QUE DEBE SER RESGUARDADA LA FIRMA ELECTRÓNICA A QUE HACE REFERENCIA EL ARTÍCULO OCTAVO, PUNTO 1, INCISO A), DEL ACUERDO PARA EL REGISTRO DE PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS O EJECUTEN OBRAS ESPECIALIZADAS, NO IMPLICA UNA VIOLACIÓN AL DERECHO A LA PRIVACIDAD Y A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. 2a./J. 88/2023 (11a.). Enero de 2024.
- SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LOS ARTÍCULOS 12 Y 13 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL PROHIBIR LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL Y PERMITIR LA DE SERVICIOS U OBRAS ESPECIALIZADAS, NO TRANSGREDEN EL DERECHO A LA LIBERTAD DE COMERCIO. 2a./J. 92/2023 (11a.). Enero de 2024.
- SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LOS ARTÍCULOS 12 Y 13 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, AL PROHIBIR LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL Y PERMITIR LA DE SERVICIOS U OBRAS ESPECIALIZADAS, NO TRANSGREDEN EL PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD DE LA LEY. 2a./J. 90/2023 (11a.). Enero de 2024.

SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LOS ARTÍCULOS 15 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, 15-A DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y 29 BIS DE LA LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES, AL ESTABLECER OBLIGACIONES Y REQUISITOS PARA PRESTAR SERVICIOS U OBRAS ESPECIALIZADAS, NO TRANSGREDEN EL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD. 2a./J. 91/2023 (11a.). Enero de 2024.

SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LOS ARTÍCULOS OCTAVO, PUNTO 2, DÉCIMO CUARTO, INCISO B), Y DÉCIMO QUINTO, INCISO C), DEL ACUERDO PARA EL REGISTRO DE PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS O EJECUTEN OBRAS ESPECIALIZADAS, NO TRANSGREDEN EL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA, AUN CUANDO NO PRECISEN CUÁLES SON LAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL Y FISCAL QUE CADA UNO DE LOS PATRONES DEBE CUMPLIR. 2a./J. 89/2023 (11a.). Enero de 2024.

AR 564/2022

SUBCONTRATACIÓN LABORAL. EL REQUISITO DE ESTAR AL CORRIENTE EN LAS OBLIGACIONES FISCALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL, PARA SOLICITAR EL REGISTRO ANTE LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, EN TÉRMINOS DEL ARTÍCULO 15 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO CONTRAVIENE LOS PRINCIPIOS DE LEGALIDAD Y DE SEGURIDAD JURÍDICA. 2a./J. 83/2023 (11a.). Enero de 2024.

AR 674/2022

SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA QUE SE ATRIBUYE AL BENEFICIARIO DE LOS SERVICIOS DE SUBCONTRATACIÓN EN CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL POR PARTE DEL PRESTADOR DE LOS SERVICIOS, NO CONTRAVIENE LOS PRINCIPIOS DE CERTEZA Y DE SEGURIDAD JURÍDICA. 2a./J. 94/2023 (11a.). Enero de 2024.

AR 81/2023

SUBCONTRATACIÓN LABORAL. EL ACUERDO PARA EL REGISTRO DE PERSONAS QUE PRESTAN SERVICIOS O EJECUTEN OBRAS ESPECIALIZADAS, SÍ ESTABLECE LOS REQUERIMIENTOS NECESARIOS PARA DARSE DE ALTA EN EL PADRÓN PÚBLICO RESPECTIVO, POR LO QUE NO SE VIOLA EL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA. 2a./J. 98/2023 (11a.). Enero de 2024.

SUBCONTRATACIÓN LABORAL. EL ARTÍCULO 12 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE PROHÍBE LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL, NO CONTRAVIENE EL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA. 2a./J. 95/2023 (11a.). Enero de 2024.

SUBCONTRATACIÓN LABORAL. EL ARTÍCULO 12 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO QUE PROHÍBE LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL, NO VULNERA EL DERECHO DE AUDIENCIA. 2a./J. 96/2023 (11a.). Enero de 2024.

SUBCONTRATACIÓN LABORAL. LA OBLIGACIÓN DE DARSE DE ALTA EN EL PADRÓN PÚBLICO DE SERVICIOS ESPECIALIZADOS U OBRAS ESPECIALIZADAS A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 15 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, NO CONSTITUYE UN SUPUESTO DE TRABAJO OBLIGATORIO O FORZOSO. 2a./J. 97/2023 (11a.). Enero de 2024.

La formación editorial de esta obra fue elaborada por la Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis. Se utilizaron tipos Myriad Pro de 8, 9, 10, 11, 14 y 16 puntos. Agosto de 2024.

Al indagar en los buscadores de la Corte cuántas decisiones había sobre subcontratación se encontraron varios aspectos interesantes: que hay pocas decisiones sobre el tema —aunque la precarización de los trabajadores derivada de la subcontratación creciente ha sido señalada frecuentemente, eso no se reflejaba en los litigios laborales que decidió la Corte—; que entre los pocos litigios, en su mayoría, los actores son las empresas que prestan o reciben servicios de subcontratación, y que hay una cantidad muy importante de sentencias que deciden contradicciones de tesis.

Lo anterior permite formular la hipótesis de que las diversas instancias de la justicia federal laboral suelen interpretar la normatividad y formular reglas contrapuestas para decidir casos iguales en lo relevante.

La indagación permitió advertir que el tema de la subcontratación se englobaba, entre otros, en el de la temporalidad de los contratos laborales. Esto es, los asuntos se plantean más respecto del término de la vinculación, fijo o indeterminado. Este tipo de vinculación tiene diferentes características y denominaciones, según la ley de que se trate, entre éstas, trabajadores temporales, por obra o tiempo determinado, transitorios, eventuales, interinos o por obra.

Esperamos que este cuaderno de jurisprudencia facilite el acceso a las decisiones de la Corte, permita evaluar de manera específica los efectos de la reforma laboral de 2018 y 2019 y, a los diversos sectores interesados en cuestiones laborales como materia de derechos humanos, conocer y evaluar las decisiones de la Suprema Corte sobre el tema.

