



Consideraciones finales

Este cuaderno de jurisprudencia sobre las decisiones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de trabajo ordena los fallos de la décima y la onceava épocas (2011- hoy) a partir de la metodología de líneas jurisprudenciales. La obra está integrada por dos tomos y agrupa las decisiones por escenarios constitucionales de litigio, 19 en total. El primer tomo, dividido en 10 patrones fácticos, comprende asuntos sobre el derecho a la libertad de trabajo; subcontratación; estabilidad en el empleo; terminación de la relación laboral; condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo; salario; jornada laboral; vacaciones; regímenes especiales; y cuestiones procesales de los juicios laborales y del amparo laboral.

El segundo cuaderno está integrado por 9 escenarios constitucionales de litigio. Los primeros de estos se dedican a cuestiones de derechos colectivos de los trabajadores como la libertad sindical; contratos colectivos y contratos ley; y derecho de huelga. Los otros patrones de litigio que integran el cuaderno son problemas del trabajo más específicos: trabajo infantil; acoso laboral y discriminación; derechos laborales de los empleados de instituciones de seguridad pública; los trabajadores académicos y el derecho a la estabilidad en el empleo; y trabajadores de confianza. Finalmente, el último escenario está integrado por las categorías solitarias, esto es, los asuntos cuyos patrones constitucionales de litigio son tan singulares que no pueden ser válidamente clasificados en los patrones anteriores.

Esas categorías solitarias de los fallos de la Suprema Corte durante los últimos 11 años son: el trabajo comunitario como sanción en el procedimiento penal; el Estado como empleador equiparado y su obligación de justificar nombramientos temporales; la falta de honradez y probidad como causal de la suspensión de salarios; el régimen de prestación de servicios; demandadas laborales contra la Organización Internacional del Trabajo en

su calidad de empleadora; y le negación de CURP a los migrantes por causas humanitarias como una violación de diversos derechos fundamentales, entre ellos, del derecho al trabajo.

Algunas cosas que pueden decirse de manera global en relación con las decisiones de la Corte en esta materia son: que el uso de la figura de la suplencia de la queja por parte del Tribunal Constitucional de cierre es frecuente. Además de que se aplica de manera constante en estas decisiones, ha sido consistente en sus tesis de que solo aplica a favor del trabajador, aun cuando muchas veces los patronos han tachado de inconstitucional a esta figura por quebrar el principio de igualdad procesal. La Suprema Corte ha sido enfática en sostener que en estos casos la desigualdad se justifica en el desequilibrio fáctico y jurídicos entre empleadores y empleados.

Un porcentaje alto de asuntos son promovidos por servidores públicos en contra de su empleador, el Estado, en cualquiera de sus órdenes. Unos de las cuestiones más litigadas es la distinción constitucional y legal entre trabajadores de base y trabajadores de confianza y las diferencias que eso implica en materia de estabilidad laboral y derecho a la integración de sindicatos.

En general, en las sentencias no hay un gran esfuerzo por desarrollar el contenido del derecho al trabajo como derecho humano, con excepciones muy notables. Muchas veces, desde el juicio de origen viene planteada esa necesidad de precisar en qué consisten los derechos laborales, por ejemplo, en términos del artículo 5 constitucional sobre libertad de trabajo, pero esa pretensión no es atendida en las diversas instancias del proceso de adjudicación laboral. Hay un número elevado de sentencias sobre salarios caídos/vencidos, esto es, sobre asuntos individuales del trabajo y muchos menos sobre laboral colectivo. Muchos de los casos de colectivo tienen premisas fácticas y decisiones constitucionales similares y, por eso, fue usada la fórmula "razones similares" para dar cuenta de ese fenómeno.

Los desechamientos en materia laboral tienen la particularidad de dar más información que los desechamientos en otras materias, por ejemplo, que en seguridad social. No solo se refieren a la causal que produce esa improcedencia, sino que, de manera muy frecuente, se refieren también, aunque sea de manera somera, al fondo del asunto. Por eso, además, suelen ser decisiones más extensas que los desechamientos en otras áreas.

Un punto que fue difícil de sortear en la integración del cuaderno fue la decisión, no tanto de qué escenarios constitucionales de litigio íbamos a establecer como categorías de clasificación, sino en qué escenarios íbamos a ubicar los fallos. Esto es, hay asuntos cuyo problema jurídico es complejo y que cabría perfectamente en más de un patrón fáctico.

Decidimos, en esos casos, ponerlo en el escenario que fuera más próximo según las características laborales o de empleo del trabajador.

Creemos que, a partir de la lectura conjunta de estos fallos con base en la metodología de líneas jurisprudenciales, es posible destacar algunos temas que merecen más atención. En primer lugar, consideramos que la clasificación general de derechos sociales/civiles y políticos, a veces, causa más problemas de los que ayuda a solucionar. Con el derecho humano al trabajo esto es muy claro en tanto está integrado por tantas posiciones jurídicas diferentes de prestación, abstención, positivas, negativas de libertad, etc. que la etiqueta no le queda del todo bien.

La lectura de este cuaderno debe complementarse con, entre otros, la de los cuadernos de jurisprudencia sobre la estabilidad laboral en el embarazo, los de la línea de seguridad social y el de compensación económica. Sobre todo, este último aborda un tema muy importante y complementario a los de estos volúmenes: el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, o no adecuadamente, y sus características de género.

También habría que explorar con más detenimiento quiénes son esos empleadores que son demandados o actores en los juicios laborales y en los amparos de ese tipo.²⁵² Es parte del imaginario que los empleadores son empresarios con un poder adquisitivo alto y de contratar, despedir y explotar a voluntad. Habría que ver hasta qué punto eso es así o si también hay empleadores en condiciones de vulnerabilidad importantes: con discapacidades, de la tercera edad, con ingresos insuficientes etc.

Finalmente, habría que entender mejor la correlación en términos de género de lo que ocurre en los mercados de trabajo y quienes litigan asuntos laborales o iniciados ocasión de un problema laboral que son fallados por la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Queremos resaltar este hallazgo porque coincide con lo que encontramos de la elaboración de otros cuadernos de seguridad social vinculados: el litigio sobre pensiones de retiro y por vejez es mayoritariamente de hombres y el de pensiones de viudez en el matrimonio y en el concubinato; pensiones de ascendencias y orfandad; y guarderías, es casi todo, de mujeres. Sería importante, entonces, estudiar más a fondo qué tipo de vínculos hay entre la distribución por género de los mercados laborales y el género de los litigantes de los asuntos de trabajo que decide la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

²⁵² Agradecemos a la jueza Alma Delia del Valle habernos hecho notar este punto.