

CUADERNOS DE JURISPRUDENCIA
núm. 17

Derecho del trabajo

Tomo 1

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.17

Derecho del trabajo / Diana Beatriz González Carvallo [y otros cuatro] ; esta obra estuvo a cargo del Centro de Estudios Constitucionales de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ; presentación Ministro Arturo Zaldívar. -- Primera edición. -- Ciudad de México, México : Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2022.

1 recurso en línea (2 tomos : ilustraciones ; 28 cm.). -- (Cuadernos de jurisprudencia. Derechos humanos ; 17)

Material disponible solamente en PDF.

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

ISBN 978-607-552-367-5

1. México. Suprema Corte de Justicia de la Nación – Criterio jurisprudencial – Análisis
2. Derecho del trabajo – Protección jurídica – Análisis – México 3. Trabajos especiales – Derechos 4. Libertad de trabajo 5. Subcontrato 6. Estabilidad en el trabajo 7. Terminación de la relación de trabajo 8. Despido injustificado 9. Condiciones generales de trabajo 10. Salario 11. Jornada de trabajo 12. Vacaciones 13. Derecho procesal del trabajo 14. Libertad sindical 15. Derecho de huelga 16. Trabajo de menores 17. Trabajadores de confianza I. González Carvallo, Diana Beatriz, autor II. Zaldívar Lelo de Larrea, Arturo, 1959- , escritor de presentación III. México. Suprema Corte de Justicia de la Nación. Centro de Estudios Constitucionales IV. ser.

LC KGF1794

Primera edición: noviembre de 2022

Coordinadora de la Colección: Ana María Ibarra Olguín

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

Ministro Arturo Zaldívar
Presidente

Primera Sala

Ministra Ana Margarita Ríos Farjat
Presidenta

Ministro Juan Luis González Alcántara Carrancá
Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena
Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo
Ministra Norma Lucía Piña Hernández

Segunda Sala

Ministra Yasmín Esquivel Mossa
Presidenta

Ministro Luis María Aguilar Morales
Ministro Javier Laynez Potisek
Ministra Loretta Ortiz Ahlf
Ministro Alberto Pérez Dayán

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

Ana María Ibarra Olguín
Directora General

CUADERNOS DE JURISPRUDENCIA
núm. 17

Derecho del trabajo

Tomo 1

Diana Beatriz González Carvallo

Luis Francisco Cortés Cervantes

Daniela Mayumy Vara Espíndola

Erwin Máximo Arellano Torres

Teresa Guadalupe Esparza Escamilla



Suprema Corte
de Justicia de la Nación



Centro de Estudios
Constitucionales
SCJN

Programa de investigación: Derechos Humanos: Derecho del trabajo

Septiembre de 2022

AGRADECIMIENTOS

El Centro de Estudios Constitucionales agradece a la Unidad General de Administración del Conocimiento Jurídico (SCJN) por su colaboración en el diseño del modelo de captura de precedentes que sirvió como base para el desarrollo de los cuadernos.

De manera especial, agradecemos a la Coordinación General de Asesores de la Presidencia (SCJN), pues sin su apoyo no hubiera sido posible la realización de este proyecto.



Obra completa <https://tinyurl.com/2p9ch2vw>
disponible en

Presentación

En el sistema jurídico mexicano, la Constitución es una norma jurídica. Esta afirmación implica asumir que es vinculante por sí misma y que las normas inferiores que no respeten su contenido son inválidas. En este sentido, los derechos fundamentales han dejado de ser principios programáticos que únicamente podían hacerse efectivos cuando el legislador los materializaba en normas jurídicas para convertirse en normas con eficacia directa.¹ Sin embargo, las normas que contienen derechos fundamentales están redactadas de manera abstracta e indeterminada.² Por ello, para que estos principios tengan verdadera fuerza vinculante es necesario que se concreten por los jueces y tribunales encargados de interpretar la Constitución.³

La Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha desempeñado como un verdadero Tribunal Constitucional que ha dotado de contenido a los derechos fundamentales a través de sus sentencias. Principalmente a partir de la Décima Época, los precedentes de la Suprema Corte son muy robustos en cuanto al desarrollo de estos derechos. Ahora bien, una condición que contribuye a que los derechos fundamentales puedan ser verdaderas normas con eficacia directa, es que el contenido que se les ha dado por el supremo intérprete de la Constitución sea difundido de manera adecuada, especialmente entre los distintos operadores jurídicos. En este sentido, el desconocimiento de la doctrina constitucional constituye un obstáculo para la aplicación de estos criterios a casos futuros, lo que opera

¹ Ver García de Enterría, Eduardo, *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*, cuarta edición, Thomson Civitas, Cizur Menor, 2006.

² Para revisar los tipos de indeterminaciones de los textos constitucionales ver Ferreres Comella, Víctor, *Justicia constitucional y democracia*, segunda edición, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2007, pp. 23-37.

³ Guastini, Riccardo, "La constitucionalización del ordenamiento jurídico" en *Neoconstitucionalismo(s)*, Miguel Carbonell (editor), Trotta, Madrid, 2003, pp. 51-56.

en detrimento de la coherencia de las decisiones judiciales⁴ y propicia la violación de los derechos a la igualdad en la aplicación de la ley y a la seguridad jurídica.

Por lo demás, no debe pasar inadvertido que el conocimiento de los criterios de la Suprema Corte puede ser complejo para las personas que no son especialistas en el tema debido a varios factores. El primero de ellos tiene que ver con que el sistema de precedentes mexicano es particularmente complejo, ya que está revestido de distintas formalidades que pueden complicar el conocimiento de los criterios. Además, el lenguaje técnico que se utiliza en las sentencias puede hacerlas inaccesibles para aquellas personas que no son especialistas en derecho. A lo anterior debemos añadir que el número de casos que se resuelven por la Suprema Corte es muy alto, por lo que resulta difícil conocer todos los criterios que se han dictado sobre un tema y estar al día en el seguimiento de los precedentes.

Aunado a lo anterior, la reciente reforma constitucional en materia de justicia federal introdujo el cambio más importante que se ha hecho al sistema de jurisprudencia en toda la historia de la Suprema Corte.⁵ Con estas modificaciones constitucionales y las consecuentes reformas legales se rediseña por completo el sistema de creación de jurisprudencia en nuestro país y se consolida a la Suprema Corte como un verdadero Tribunal Constitucional y un actor clave para el cambio social. La reforma elimina el sistema de creación de jurisprudencia por reiteración para la Suprema Corte y sienta las bases para el tránsito a un sistema de precedentes. Estos cambios son de tal transcendencia que, para responder a ellos, el 1 de mayo de 2021, por acuerdo del Pleno, se dio inicio a la Undécima Época del Semanario Judicial de la Federación.

El sistema de reiteración exigía que un criterio dictado por la Suprema Corte fuera discutido y reiterado en cinco ocasiones para ser considerado obligatorio. Este procedimiento difería el impacto y la eficacia de los precedentes del Máximo Tribunal del país. A partir de la entrada en vigor de esta reforma, las razones que sustenten los fallos aprobados por mayoría de ocho votos en Pleno y de cuatro votos en Salas serán obligatorias para todas las autoridades judiciales del país.

De esta forma, los criterios recogidos en cada una de las sentencias de la Suprema Corte que reúnan la votación requerida tendrán un verdadero impacto en la sociedad y replicarán sus beneficios para todas las personas que se encuentren en situaciones similares. Esto tendrá como efecto que las personas puedan apropiarse de la Constitución y exigir que sus derechos se hagan efectivos sin necesidad de esperar a que la Suprema Corte

⁴ Ver López Medina, Diego, *Eslabones del derecho. El deber de la coherencia con el precedente judicial*, Universidad de Los Andes – Legis, Colombia 2017.

⁵ La reforma judicial entró en vigor el 12 de marzo de 2021.

reitere sus criterios. Por este motivo, hoy más que nunca es indispensable que las sentencias de la Suprema Corte sean conocidas no solamente por los jueces y tribunales del país, sino también por funcionarios públicos, litigantes, académicos, estudiantes de derecho y, sobre todo, por todas las personas titulares de esos derechos.

Por las razones anteriores, a través del Centro de Estudios Constitucionales, desde la Presidencia de la Suprema Corte estamos impulsando la publicación de la *Serie Cuadernos de Jurisprudencia*, con el objetivo de dar a conocer de manera sencilla y completa los precedentes de este Tribunal, especialmente en materia de derechos fundamentales. En las publicaciones que integrarán esta serie se dará cuenta de los criterios que ha dictado la Corte sobre temas específicos utilizando un lenguaje sencillo y claro. Para ello, se presentarán los hechos relevantes y los argumentos que conforman la *ratio decidendi* de las sentencias de manera sintetizada, se expondrán los principales argumentos que fundamentan estas decisiones, se señalarán las relaciones que existen entre las resoluciones y se hará referencia a las tesis aisladas y de jurisprudencia que han derivado de estos criterios.

En esta Presidencia estamos convencidos de que es indispensable impulsar proyectos como éste para fortalecer la comunicación de este Tribunal con el resto de los órganos jurisdiccionales del país y, sobre todo, para que los titulares de los derechos fundamentales conozcan el contenido de los mismos y puedan ejercerlos en las instancias respectivas. La Suprema Corte es un tribunal que habla a través de sus sentencias. Por ello, es indispensable transparentar y difundir el contenido de éstas para que tengan un verdadero impacto en la sociedad. De esta forma, la Suprema Corte fortalecerá su papel como agente de cambio social, se impulsará el debate político y social en torno a sus resoluciones y la ciudadanía tendrá más herramientas para hacer efectivos sus derechos.

Ministro Arturo Zaldívar
*Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
y del Consejo de la Judicatura Federal*

Contenido

Consideraciones generales	1
Nota metodológica	5
1. Límites a la libertad de trabajo	9
1.1 Los espacios libres de humo no violan la libertad de trabajo	11
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 177/2012, 11 de abril de 2012	11
1.2 Prohibición de cobrar por los servicios de almacenaje y custodia de productos	13
SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 339/2015, 08 de julio de 2015	13
1.3 Comercialización de bebidas alcohólicas en complejos cinematográficos	16
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 5858/2014, 02 de septiembre de 2015	16
1.4 Prohibición a maestros en cirugía estética de realizar intervenciones médico-quirúrgicas estéticas	19
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 1291/2015, 30 de marzo de 2016	19
1.5 Exigencia de licencias sanitarias específicas para realizar cirugías prácticas	22

SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 692/2016, 26 de abril de 2017	22
1.6 Retiro forzoso a la edad de 65 años de Magistrados de Tribunales locales	25
SCJN, Pleno, Acción de Inconstitucionalidad 128/2015, 10 de julio de 2017	25
1.7 Limitación del número de toreros extranjeros en espectáculos públicos taurinos	28
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 779/2018, 15 de mayo de 2019	28
1.8. Ley local que impone requisitos para desempeñarse como valuador profesional	31
SCJN, Pleno, Acción de Inconstitucionalidad 25/2017, 28 de enero de 2020	31
1.9 Imposición de la pena de inhabilitación perpetua a un servidor público	33
SCJN, Pleno, Acción de Inconstitucionalidad 59/2019, 12 de noviembre de 2020	33
1.10 Inconstitucionalidad del requisito de no haber sido condenado por delito doloso para ser titular de un órgano público	36
SCJN, Pleno, Acción de Inconstitucionalidad 57/2021, 30 de noviembre de 2021	36
2. Subcontratación	41
2.1 Subcontratación e incumplimiento de las obligaciones patronales	43
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 244/2015, 24 de junio de 2015	43
2.2 La imposición de requisitos previos a la deducción fiscal no vulnera la libertad de trabajo de las empresas dedicadas a la subcontratación	46

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 825/2017, 29 de noviembre de 2017	46
2.3 Empresas de subcontratación y deducción de impuestos	48
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 1272/2017, 14 de marzo de 2018	48
3. Estabilidad en el empleo	51
3.1 Relación de trabajo	53
3.1.1 Convenios de terminación de la relación laboral y sustitución patronal	53
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 5528/2014, 25 de marzo de 2015	53
3.1.2 No reconocimiento de la relación laboral por parte del patrón	56
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 5357/2017, 06 de diciembre de 2017	56
3.1.3 Calidad de trabajador y de socio del empleador	58
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 7616/2017, 22 de agosto de 2018	58
3.2 La potestad patronal de insumisión al arbitraje	61
3.2.1 El Instituto Mexicano del Seguro Social como patrón insumiso	61
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 1097/2016, 08 de marzo de 2017	61
3.2.2 Empleador privado e insumisión al arbitraje	64
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 305/2017, 12 de julio de 2017	64
3.3 La calidad de trabajador puede ser reconocida sin perjuicio de lo establecido en el contrato colectivo de trabajo	66

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2362/2016, 26 de octubre de 2016	66
3.4 Magistrados de Salas Regionales e inamovilidad del puesto	69
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 938/2017, 11 de abril de 2018	69
3.5 Limitación a la reinstalación para garantizar el interés superior del menor	72
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 4904/2018, 14 de noviembre de 2018	72
3.6 Requisitos para establecer una relación laboral	75
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 3128/2020, 10 de marzo de 2021	75
4. Terminación de la relación laboral	81
4.1 Legitimación activa del trabajador	87
4.1.1 Los trabajadores pueden demandar cualquier estipulación que implique renuncia de derechos	87
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 397/2009, 2 de diciembre de 2009	87
4.1.2 Carga de la prueba y oferta de trabajo por parte del empleador	89
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 277/2010, 20 de octubre de 2010	89
4.1.3 Desacuerdo sobre la temporalidad del contrato de trabajo	90
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 170/2016, 5 de octubre de 2016	90
4.1.4 La relación entre el IMSS y los médicos residentes es laboral	94

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 308/2016, 7 de diciembre de 2016	94
4.1.5 Los organismos del sector eléctrico no están facultados para reconocer derechos humanos	96
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 3235/2016, 7 de diciembre de 2016	96
4.1.6 Los procedimientos de responsabilidad patrimonial del Estado están sujetos a las resoluciones de la jurisdicción laboral	99
SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 39/2019, 10 de abril de 2019	99
4.1.7 El derecho humano al trabajo libre y decente puede ser reclamado en la vía laboral	101
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2053/2020, 17 de febrero de 2021	101
4.2 Despido injustificado	103
4.2.1 La indemnización que se genere por el despido injustificado de un trabajador es susceptible de gravarse por Impuesto Sobre la Renta	103
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 408/2012, 20 de marzo de 2013	103
4.2.2 Procedimiento ejecutivo del laudo que condena por despido injustificado. Ruptura de cerraduras y uso de la fuerza pública	106
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 161/2013, 22 de mayo de 2013	106
4.2.3 Obligación del patrón de cubrir las cuotas de seguridad social en caso de que no lo haya hecho de manera oportuna	109

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 565/2018, 5 de diciembre de 2018	109
4.2.4 Personas trabajadoras del hogar	111
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo 8/2018, 05 de diciembre de 2018	111
4.2.5 Embargabilidad de los recursos provenientes del financiamiento público de un partido como consecuencia del despido injustificado de un trabajador	114
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 75/2021, 1 de septiembre de 2021	114
4.3 Cálculo del monto de salarios caídos	118
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2123/2013, 07 de agosto de 2013	118
4.4 Principio de progresividad y límite al pago de salarios vencidos	120
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 291/2015, 20 de enero de 2016	120
4.5 Determinación del monto de salarios vencidos	123
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 5/2016, 18 de mayo de 2016	123
4.6 Legislación aplicable al cálculo de los salarios caídos	126
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 71/2016, 24 de agosto de 2016	126
4.7 Salarios caídos de los trabajadores burocráticos	130
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 231/2016, 8 de marzo de 2017	130
5. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo	135
5.1 Cambio de las condiciones de trabajo	137

5.1.1 Los patrones están facultados para solicitar la realización de labores conexas, pero deben retribuir las	137
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 19/2014, 2 de abril de 2014	137
5.1.2 La exención de impuestos a ciertas industrias no vulnera la libertad de trabajo	139
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 290/2014, 2 de julio de 2014	139
5.1.3 La imposición legal de obligaciones de pago de prestaciones de seguridad social no vulnera la libertad de trabajo de los patrones	141
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 988/2016, 19 de abril de 2017	141
5.2 Condiciones de trabajo de los menores de edad	143
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 1228/2016, 17 de mayo de 2017	143
5.3 Trabajadores no sindicalizados	146
5.3.1 Las condiciones de trabajo beneficiosas no solo aplican a los trabajadores sindicalizados	146
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 6528/2018, 30 de enero de 2019	146
5.3.2 Las condiciones de trabajo beneficiosas no aplican solo a los trabajadores sindicalizados	148
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 7125/2018, 27 de febrero de 2019	148
5.4 La imposición de cargas adicionales en la cotización de seguridad social es inconstitucional	150
SCJN, Pleno, Acción de Inconstitucionalidad 109/2018, 25 de mayo de 2020	150

6. Salario	153
6.1 Fondo de Ahorro como parte del salario	155
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 260/2010, 08 de diciembre de 2010	155
6.2 Carga de la prueba para diferencias salariales	158
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 393/2012, 28 de noviembre de 2012	158
6.3 Descuentos a la remuneración de las personas que están en la cárcel	161
SCJN, Sala Plena, Acción de Inconstitucionalidad 24/2012, 14 de mayo de 2013	161
6.4 Pago de salario mediante depósitos bancarios y no en efectivo	167
SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 488/2013, 6 de noviembre de 2013	167
6.5 Sanción de suspensión de pago y procesos administrativos contra empleados públicos	169
SCJN, Sala Plena, Contradicción de Tesis 311/2015, 14 de noviembre de 2016	169
6.6 Protección para los salarios de los trabajadores públicos en caso de embargo	172
SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 153/2016, 17 de mayo de 2017	172
6.7 Ofrecimiento de Trabajo de mala fe	176
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 128/2017, 12 de julio de 2017	176
6.8 Salario base del cálculo de la condena por despido sin justa causa y periodo del pago	180
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 337/2017, 07 de febrero de 2018	180

6.9 La inscripción del trabajador en el instituto mexicano del seguro social con un salario menor al que realmente recibe y ofrecimiento de trabajo	185
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 31/2019, 22 de mayo de 2019	185
6.10 Procede el pago de aguinaldo, aun cuando no se demande expresamente, si prospera la acción de reinstalación	189
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 456/2019, 04 de diciembre de 2019	189
6.11 Relación laboral de los despachadores de gasolina en estaciones de servicio	191
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 428/2019, 08 de enero de 2020	191
6.12 Recibos de nómina con sello digital y cadenas de caracteres generadas por el servicio de administración tributaria (SAT) y prueba de pago de salarios	195
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 569/2019, 06 de mayo de 2020	195
7. Jornada laboral	199
7.1 Trabajadoras del hogar y definición de la jornada de trabajo	201
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 250/2011, 5 de octubre de 2011	201
7.2 Porcentaje del sueldo que se puede embargar por deudas civiles y salario mínimo	204
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 422/2013, 26 de marzo de 2014	204
7.3 Horas extraordinarias. Carga de la prueba cuando se reclama el pago de las que excedan de 9 a la semana	208
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 351/2015, 13 de abril de 2016	208

7.4 Condiciones de trabajo de autotransporte. Límite razonable de la jornada laboral	211
SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 4294/2016, 18 de enero de 2017	211
7.5 Tiempo extraordinario. Minutos y fracciones de hora laborados adicionales a la jornada de trabajo	215
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 107/2018, 06 de junio de 2018	215
7.6 Horas extras y los trabajadores al servicio del estado	217
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 556/2019, 22 de abril de 2020	217
8. Vacaciones	221
8.1 Vacaciones no disfrutadas	223
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 107/2012, 12 de septiembre de 2012	223
8.2 Vacaciones y prima vacacional para trabajadores del IMSS	227
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 441/2012, 21 de noviembre de 2012	227
8.3 Trabajadores Burocráticos	231
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 56/2018, 23 de mayo de 2018	231
8.4 Omisión del pago de prima quinquenal	234
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 219/2018, 07 de noviembre de 2018	234
9. Regímenes especiales	239
9.1 El caso urgente como condición de admisión de recursos en el marco de la pandemia de coronavirus no mantiene vigencia	241

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 124/2020,
2 de diciembre de 2020 241

**9.2 El IMSS actúa como patrón y no como autoridad cuando
toma medidas de trabajo a distancia durante la pandemia
por coronavirus 243**

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 56/2021,
27 de octubre de 2021 243

10. Cuestiones procesales 247

10.1 Rectificación del escrito inicial de demanda 249

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2191/2011,
30 de noviembre de 2011 249

10.2 Carga de la prueba de la relación de trabajo 252

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 468/2012,
13 de febrero de 2013 252

10.3 Prescripción en materia laboral 255

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 269/2013,
21 de noviembre de 2013 255

**10.4 Improcedencia de la suplencia de la deficiencia de la queja
en favor del patrón 259**

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 725/2014,
11 de junio de 2014 259

**10.5 El derecho internacional del trabajo no condena la figura
de la prescripción de las acciones en materia laboral 263**

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2183/2015,
12 de agosto de 2015 263

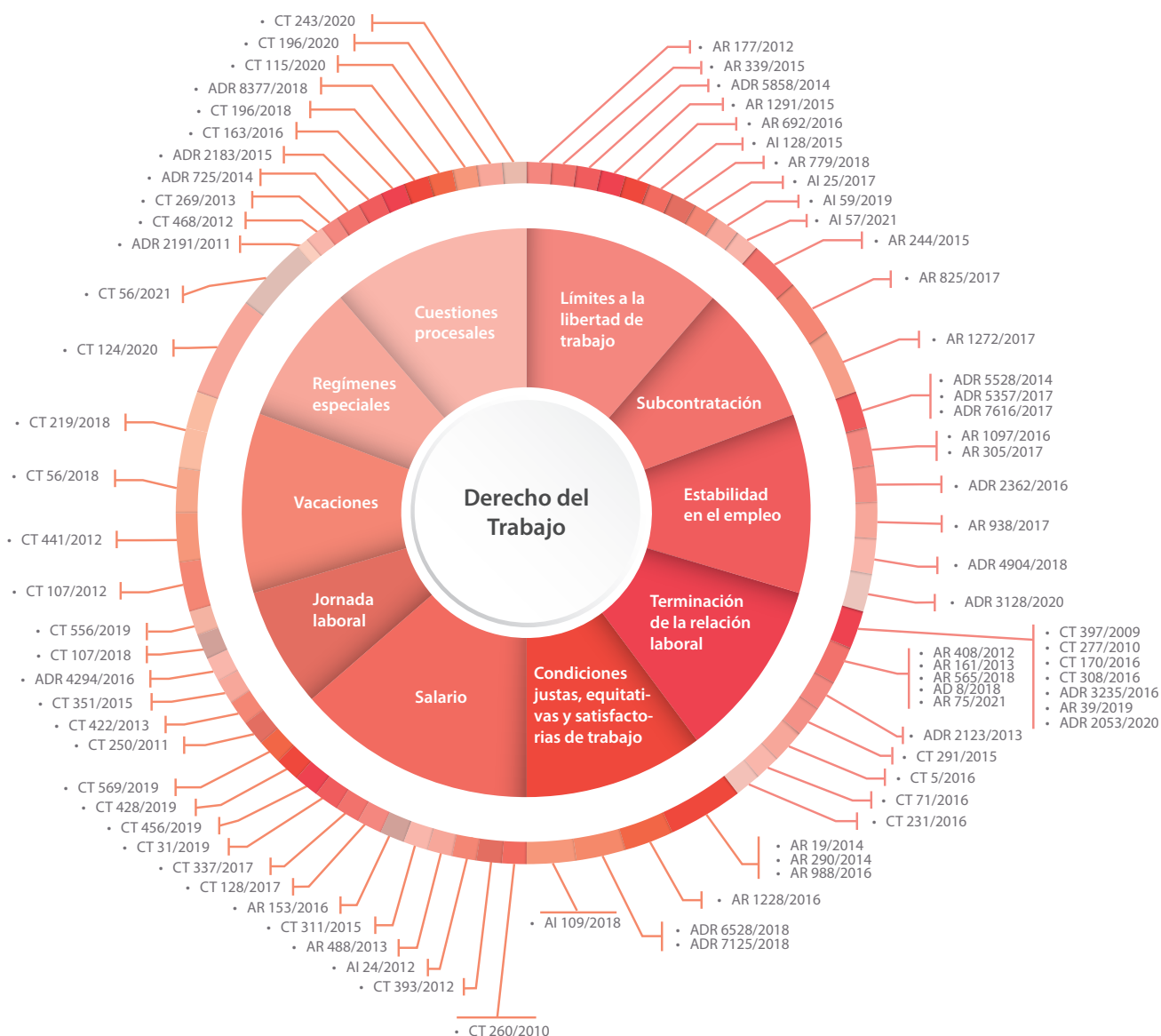
10.6 Negación de la calidad de patrón 265

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 163/2016,
8 de febrero de 2017 265

10.7 Pago de prima vacacional no demandada por el trabajador	267
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 196/2018, 26 de septiembre de 2018	267
10.8 Los requisitos de procedencia en materia probatoria no contravienen disposiciones de derecho internacional	270
SCJN, Segunda Sala, Amparo directo en Revisión 8377/2018, 29 de mayo de 2019	270
10.9 Negación de la calidad de patrón. Etapa procesal	272
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 115/2020, 1 de julio de 2020	272
10.10 Reposición del procedimiento laboral por falta de firma del laudo	273
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 196/2020, 18 de noviembre de 2020	273
10.11 Documento de renuncia: elementos necesarios	276
SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 243/2020, 2 7 de enero de 2021	276
Consideraciones finales	279

Derecho del Trabajo

Tomo 1



Los mercados de trabajo, sus características, cambios e importancia son el objeto de estudio de disciplinas diversas. La economía, la ciencia política, la sociología, la psicología y, por supuesto, el derecho tienen estudios especializados sobre esta institución en sus distintas facetas. Esto se explica, en parte, por el impacto de este mercado en la situación general de los países, pero también por los efectos sobre las personas y su capacidad no solo de cambiar sus condiciones de vida, sino también de condicionar cómo van a ser esas vidas. En sistemas como el mexicano, el tipo de empleo que se tiene —formal, o informal, a término fijo o indefinido, remunerado o no, etc., está directamente vinculado con la posibilidad de los individuos no solo de tener cierto tipo de ingresos, sino de estar o no cubierto en rubros como salud, riesgos profesiones, vejez, maternidad, desempleo, etc. Es decir, el tipo de empleo que se tiene define en buena medida el acceso a otros derechos como la seguridad social.

El derecho regula en parte cómo operan o deben operar esos mercados laborales. Hay una relación que está en el centro de esa regulación: la que hay entre empleados y empleadores que, a diferencia de los vínculos civiles y comerciales en los que se presume la igualdad entre las partes, da por sentado la desigualdad entre estos extremos. Dadas, entonces, la centralidad del trabajo como estructura social, su relevancia para la vida de las personas y las comunidades, su carácter de puerta de entrada para el ejercicio de otros derechos y el desequilibrado de la relación que de manera más clara lo estructura, tanto el sistema jurídico mexicano, como los instrumentos internacionales han reconocido al trabajo no solo como un derecho, sino como un derecho humano.

El objeto de los derechos humanos del trabajo es, entonces, el conjunto de las ocupaciones remuneradas que realizan las personas durante su vida laboral y aún después de

que esta concluye. Se trata de un grupo de titulaciones que amparan tanto las actividades netamente laborales, como la sindicalización y la negociación colectiva, como de principios fundamentales más transversales, como el de igualdad y no discriminación y el debido proceso.¹ En el cuaderno de jurisprudencia sobre el derecho al trabajo nos ocupamos, de esa manera, de un subsector de la regulación de los mercados de trabajo a través de los sistemas jurídicos: las decisiones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en tanto que Tribunal Constitucional de cierre, sobre conflictos laborales específicos o, en términos más generales, sobre la legislación en la materia.

Para abordar una tarea tan ambiciosa como la de reconstruir, a partir de la metodología de líneas jurisprudenciales, los fallos de la Suprema Corte en materia laboral tomamos algunas decisiones metodológicas. En primer lugar, dado el inmenso volumen de sentencias emitidas, principalmente, por la Segunda Sala de la Corte, nos restringimos a presentar las decisiones de la décima (2011-2021) y onceava (2021-) épocas.² En segundo lugar, intentamos no incluir los asuntos que ya están contemplados en otros cuadernos de jurisprudencia para hacer más manejable el precedente en la materia. En tercera instancia, damos cuenta no solo de asuntos etiquetados como laborales por los buscadores de la Corte, sino también de los que se derivan de un conflicto laboral, aunque el trámite se haya dado en otra jurisdicción, como la civil o la de familia. En quinto lugar, incluimos tanto los derechos propiamente laborales, como los principios de derechos humanos más transversales al ordenamiento jurídico. En sexto lugar, y relacionado de manera directa con el punto anterior, en el cuaderno están reunidos tanto los casos de derecho laboral individual, como de derecho laboral colectivo en un intento de ser exhaustivos en relación con los fallos de la Corte en materia laboral, aunque somos conscientes de que ese ánimo de completud pudo no tener como resultado el abordaje de todos los fallos. Finalmente, dada la cantidad de decisiones que integran este cuaderno de jurisprudencia, lo dividimos en dos volúmenes.

Algunas cuestiones generales sobre los que encontramos en este ejercicio son: (i) como ya lo anotamos, el número inmenso de casos fallados de la Corte en esta materia. Podría decirse que este cuaderno de jurisprudencia en más bien la reunión de muchos cuadernos en un solo volumen sobre materias como la libertad de trabajo, las condiciones laborales, el tipo de contratos, el tipo de relación, los derechos colectivos, etc.; (ii) las sentencias que revisamos no suelen referirse al derecho al trabajo como un derecho fundamental. Más bien hacen una referencia formal, en términos de fuentes, al artículo 123 constitu-

¹ Orduña Sosa, Héctor, "Derechos Humanos Laborales", en: curso de derechos fundamentales, editora, Ana María Ibarra Olguín, ed. Tiran, en prensa.

² Incluimos algunas sentencias de la novena época por dos razones: la primera, que se trata de asuntos relevantes que fueron decididos en ese periodo y, la segunda, que se trata de sentencias hito cuyo precedente no se ha modificado y que son referidas de manera constante en los fallos de las décima y onceava épocas.

cional; (iii) hay un número pequeño de decisiones sobre los problemas de igualdad y no discriminación en el mundo del trabajo, acerca de señalamientos de acoso laboral y sexual y la necesidad de fallar con perspectiva de género. Estas sentencias se destacan por la integración del bloque de constitucionalidad y el uso del lenguaje de los derechos humanos. En las providencias del derecho de huelga es muy recurrente encontrar, no solo en los fallos, sino también en las actuaciones de las partes, remisiones al derecho internacional de los derechos humanos y, en específico, a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); (iv) aunque algunos conflictos surgen de relaciones laborales, la Corte los conoce no porque se hayan tramitado como asunto laboral, sino que, con base en violaciones laborales piden en la vía civil la reparación del daño; (v) la Corte es bastante consistente tanto en la narrativa que usa en las sentencias, como en las decisiones que toma. Las líneas jurisprudenciales podrían, en la mayoría de los casos, trazarse como líneas rectas con pocas desviaciones.

En relación con los derechos colectivos encontramos que el volumen de decisiones es mucho menor y, debido a que los escenarios constitucionales de litigio y los fallos de la Corte eran iguales en lo relevante, los pusimos bajo el rubro de "en el mismo sentido". También, como ya señalamos, las sentencias sobre los derechos colectivos del trabajo acuden de manera más recurrente al derecho internacional y a las Convenciones de la OIT sobre temas como el derecho y la libertad de sindicalización. Una cuestión muy importante y sobre la que valdría la pena profundizar es la de las particularidades del amparo en el derecho laboral. Es decir, cuándo se entiende que, por ejemplo, hay una violación o amenaza a derechos fundamentales en las decisiones que se toman durante el desarrollo de una huelga. Si contra estas actuaciones proceden los amparos indirectos y en qué condiciones. También vale la pena destacar la importancia de las cuestiones procesales en las decisiones. Figuras como la suplencia de la queja, la presunción de buena fe y la carga de la prueba son básicas para entender cómo se protegen, o no, judicialmente estos derechos fundamentales. Por último, el rasgo de género es evidente en el cuaderno de jurisprudencia sobre pensiones de vejez e invalidez se repite en el cuaderno sobre el derecho al trabajo: casi todos los litigios son promovidos por hombres. Esta prevalencia de los hombres en los procesos se vuelve casi unánime en los asuntos de laboral colectivo. Aunque habría que revisar los datos de integración de los sindicatos, prácticamente todos los actores de los procesos colectivos del trabajo son hombres.

La reforma laboral de 2019 introdujo cambios radicales en la manera en la que se tramitan los conflictos en el mundo del trabajo. Tal vez uno de los más importantes fue la creación de Juzgados y Tribunales laborales que tramitan estos asuntos por la vía judicial y no por medio del modelo mixto propio de las Juntas y los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Creemos que el mundo de la adjudicación en materia laboral—constitucional va a ser uno de los motores más importantes del cambio judicial en los años por venir. Esperamos que

este cuaderno de jurisprudencia sirva como herramienta de consulta de lo que ha dicho la Corte en materia laboral durante los últimos 10 años, pero que también les permita a los diferentes actores jurídicos desarrollar sus propias líneas jurisprudenciales en materia del trabajo.

Por último, quisiéramos agradecer a Alma Ruby Villarreal la revisión y las observaciones al índice preliminar a esta obra. También quisiéramos manifestar nuestra gratitud con Héctor Orduña Sosa, quien además de revisar la tabla de contenido inicial del cuaderno, nos ayudó a reclasificar los escenarios constitucionales de litigio en términos de la Declaración de Derechos Fundamentales de la OIT de 1998. Héctor ha apoyado este proyecto de cuadernos de jurisprudencia sobre el derecho al trabajo y a la seguridad social desde el comienzo. Su conocimiento y generosidad han sido, en buena medida, los que nos ha permitido llegar a este momento.

Nota metodológica

El presente trabajo forma parte de la serie *Derechos Humanos: derecho del trabajo* la Colección *Cuadernos de Jurisprudencia* del Centro de Estudios Constitucionales de la SCJN. Este número está dedicado al derecho del trabajo en la jurisprudencia del tribunal constitucional hasta abril de 2022.

Para identificar los casos analizados en este cuaderno, se utilizaron los buscadores internos de la Suprema Corte con ciertas palabras clave.³ En este volumen se hizo un esfuerzo por incluir todos los asuntos que abordaran el tema en el fondo, sin límites temporales. Cabe destacar que no se distingue 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.⁴

Con el propósito de facilitar la revisión de los casos, las sentencias se agruparon en ciertos rubros temáticos, que no necesariamente corresponden con los que pueden encontrarse

³ Términos empleados en la búsqueda: "principio general del trabajo como derecho humano", "relación de trabajo", "subcontratación", "salario", "condiciones de trabajo", "prestaciones de trabajo", "estabilidad en el empleo", "terminación de la relación laboral", "despido injustificado", "teletrabajo", "trabajadores de confianza", "acoso laboral", "discriminación laboral", "regímenes especiales", "trabajo doméstico/ personas trabajadoras del hogar", "personal de las fuerzas armadas", "trabajo infantil", "trabajadores al servicio del estado", "horas extras", "vacaciones", "salarios caídos", "reinstalación", "indemnización en caso de despido injustificado", "trabajadores burocráticos", "proceso laboral", "renuncia", "carga de la prueba de la relación de trabajo", "derecho internacional del trabajo", "libertad de trabajo", "policía federal", "guardia nacional", "trabajo forzado", "trabajo comunitario", "reinserción laboral", "trabajo sexual", "trabajo remunerado", "derecho colectivo", "sindicato", "contrato colectivo de trabajo", "contratos ley", "libertad sindical", "huelga", "derecho de huelga".

⁴ Este ejercicio no debe confundirse con los mecanismos legales para constituir jurisprudencia previstos en la Ley de Amparo. Además, para la consulta de tesis de jurisprudencia y tesis aisladas véase el *Semanario Judicial de la Federación*.

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; y 4) se transcriben o se sintetizan los principales párrafos que ilustran la opinión de la Suprema Corte.

Adicionalmente, en el documento se identifican los asuntos que contienen similares razonamientos, lo que permite distinguir entre las sentencias que crean criterios novedosos y aquellas que se limitan a aplicar y/o a reiterar criterios construidos en casos previos. Finalmente, se incluyen como anexos un glosario y 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 contienen un hipervínculo a la versión pública que se encuentra en la página web de la Suprema Corte. Este documento se actualizará periódicamente. Las actualizaciones serán comunicadas a través de la página <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/> y el Twitter del Centro de Estudios Constitucionales: @CEC_SCJN.

Esperamos que este proyecto contribuya a la difusión adecuada de los precedentes judiciales de la Suprema Corte en México y en otros países.

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 los asuntos.

Otros cuadernos de jurisprudencia

Serie Derecho y familia

1. Restitución internacional de niñas, niños y adolescentes
2. Compensación económica
3. Adopción
4. Concubinato y uniones familiares
5. Pensión por viudez en el concubinato
6. Pensión por viudez en el matrimonio
7. Pensión por ascendencia y orfandad
8. Guarderías

Serie Derechos humanos

1. Libertad de expresión y periodismo
2. Los derechos de la diversidad sexual

3. Contenido y alcance del derecho humano a un medio ambiente sano
4. Derecho a la propiedad de la tierra, el territorio y los recursos naturales de los pueblos y comunidades indígenas
5. Igualdad y no discriminación
6. Derecho a la Educación
7. Igualdad y no discriminación. Género

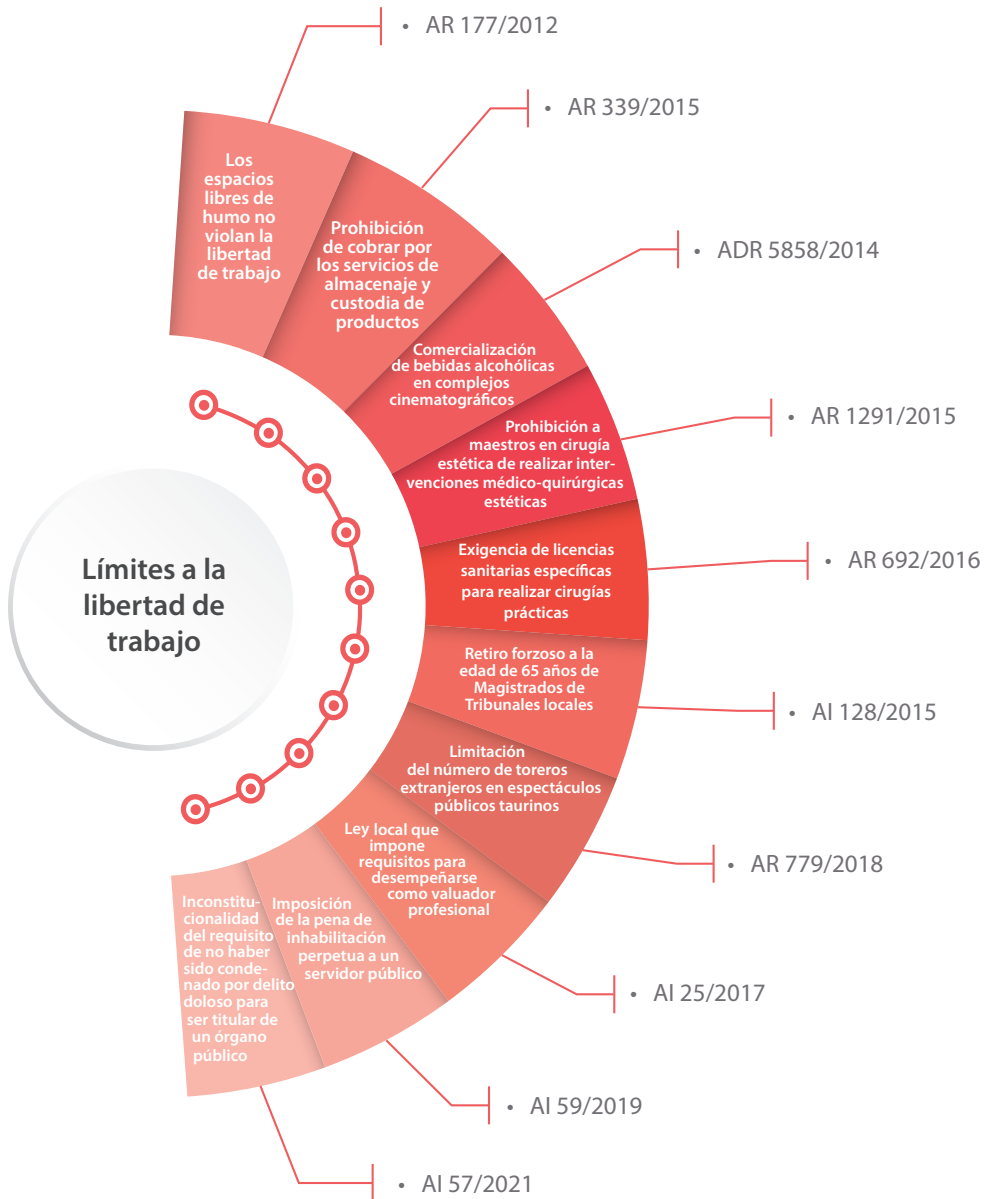
Serie Temas selectos de Derecho

1. Derecho de daños. Responsabilidad extracontractual
2. Evidencia Científica

Otras publicaciones del Centro de Estudios Constitucionales

- *Revista de Centro de Estudios Constitucionales No 13, enero-junio de 2021*

1. Límites a la libertad de trabajo



1. Límites a la libertad de trabajo

1.1 Los espacios libres de humo no violan la libertad de trabajo

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 177/2012, 11 de abril de 2012⁵

Hechos del caso

Una empresa dedicada a la industria restaurantera presentó un amparo contra el presidente de la República, el secretario de Gobernación y el secretario de Salud, entre otros, por la discusión, aprobación, expedición y aplicación de la Ley General para el Control del Tabaco. Alegó que los artículos 26⁶, 28⁷ y 29⁸ de la ley violan los derechos humanos a la libertad de trabajo y a la libre concurrencia. Señaló que estos artículos transgreden, también, los derechos a la igualdad y al libre comercio, establecidos en los artículos 1o. y 5o. de la Constitución Federal. Esto porque constriñen a los propietarios de locales cerrados a limitar su área de servicio y a establecer zonas libres de humo de tabaco, con lo que quedan en desventaja comercial respecto de los demás establecimientos y restringe su universo de clientes.

⁵ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Sergio A. Valls Hernández.

⁶ Artículo 26. Queda prohibido a cualquier persona consumir o tener encendido cualquier producto del tabaco en los espacios 100% libres de humo de tabaco, así como en las escuelas públicas y privadas de educación básica y media superior. En dichos lugares se fijará en el interior y en el exterior los letreros, logotipos y emblemas que establezca la Secretaría.

⁷ Artículo 28. El propietario, administrador o responsable de un espacio 100% libre de humo de tabaco, estará obligado a hacer respetar los ambientes libres de humo de tabaco establecidos en los artículos anteriores.

⁸ Artículo 29. En todos los espacios 100% libres de humo de tabaco y en las zonas exclusivamente para fumar, se colocarán en un lugar visible letreros que indiquen claramente su naturaleza, debiéndose incluir un número telefónico para la denuncia por incumplimiento a esta Ley, sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

Un Juez de Distrito en Materia Administrativa sobreseyó el juicio.⁹ Contra esa resolución, la demandante interpuso un recurso revisión. El Tribunal Colegiado en Materia Administrativa confirmó el sobreseimiento sobre algunos agravios y remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que resolviera el problema de inconstitucionalidad planteado.

La Suprema Corte declaró inoperantes e infundados los conceptos de violación y negó el amparo a la empresa restaurantera respecto de los artículos 12, fracciones VII y VIII, 26, último párrafo, 28 y 29 de la Ley General para el Control del Tabaco. Señaló que las limitaciones al derecho a la libertad de trabajo que alegó la empresa estaban justificadas porque buscan proteger el derecho a la salud de las personas no fumadoras.

Problema Jurídico Planteado

¿Los artículos 26, último párrafo, 28 y 29 de la Ley General para el Control del Tabaco, que ordenan la delimitación de espacios para fumadores en locales comerciales, violan los derechos humanos a la libertad de trabajo y a la libre concurrencia, previstos en los artículos 5o. y 28 de la Constitución Federal?

Criterio de la Suprema Corte

Las disposiciones de la Ley General para el Control del Tabaco, que ordenan a los comercios establecer espacios libres de humo, no obstaculizan la actividad del establecimiento, sino que imponen modalidades de operación. Estas condiciones deben ser acatadas si los locales deciden destinar un área para fumar. Las modalidades de operación se justifican porque buscan proteger el derecho humano a la salud, que es un derecho fundamental protegido por el artículo 4o. de la Constitución Federal.

Justificación de los criterios

"[...] (L)os diversos 26, último párrafo, 28 y 29 de la misma Ley, establecen diversas obligaciones y no permiten que pueda fumarse libremente en lugares con acceso al público, o en áreas interiores de trabajo, públicas o privadas, incluidas las universidades e instituciones de educación superior, ni que los propietarios, administradores o responsables de esos lugares presten sus servicios y desarrollen las actividades propias de su objeto de cualquier manera, más que en zonas exclusivas 100% (cien por ciento) libres de humo." (Pág., 13, segundo párr.).

"[...] (E)l derecho a la libertad de trabajo no es absoluto e irrestricto, sino que requiere que la actividad sea lícita y que no dañe a terceros o a la sociedad en general." (Pág. 23, tercer párr.).

⁹ En el sobreseimiento el juez de amparo termina el proceso y, en consecuencia, no se estudia el problema constitucional planteado. La Constitución Federal o en la Ley de Amparo establecen cuáles son las causas que provocan el sobreseimiento de un proceso.

(E) derecho a la libertad de trabajo no es absoluto e irrestricto, sino que requiere que la actividad sea lícita y que no dañe a terceros o a la sociedad en general.

"[...] (E)l hecho de que tales numerales dispongan que los propietarios, administradores o responsables de espacios 100% (cien por ciento) libres de humo de tabaco, así como de escuelas públicas o privadas de educación básica y media superior, deben fijar tanto en el interior y en el exterior los letreros, logotipos y emblemas que establezca la Secretaría de Salud, y que tienen la obligación de hacer respetar los ambientes libres de humo de tabaco, así como de colocar en los lugares visibles de ellos, así como de las zonas exclusivamente para fumar, letreros que indiquen claramente su naturaleza, incluyendo un número telefónico para la denuncia por incumplimiento a esta Ley, sus reglamentos y demás disposiciones aplicables, no implican violación a la libertad de trabajo ni a la libertad de libre concurrencia." (Pág. 24, primer párr.).

"Es verdad que tales modalidades de operación constituyen deberes o cargas que implican molestias, sin embargo, éstas se justifican porque están dirigidas a salvaguardar un valor fundamental como es la salud de la población." (Pág. 24, último párr.).

"Además, tales cargas no impiden que la quejosa continúe desarrollando las actividades que desempeñaba antes de que las disposiciones impugnadas entraran en vigor, de manera que aquéllas son idóneas para conseguir el fin pretendido por la ley que reglamentan." (Pág. 25, párr. 1).

"Esto determina que, contrariamente a lo aducido por la quejosa, las exigencias contenidas en dichas disposiciones (que no son aplicables para los establecimientos que no dispongan de áreas para fumar) están justificadas en tanto que se trata de medidas dirigidas a evitar que las emisiones generadas por la combustión de tabaco alcancen a quienes se ubican en las zonas libres de humo y afecten su salud." (Pág. 25, tercer párr.).

"En este sentido, no es verdad que tales exigencias sean injustificadas, máxime que ellas son aplicables a quienes potestativamente eligen destinar parte de su establecimiento a la atención de fumadores. Además, dichas exigencias no les impiden continuar con las actividades que desempeñaban antes de que entraran en vigor los preceptos impugnados, de manera que no se les coloca en un estado desventajoso." (Pág. 28, segundo párr.).

1.2 Prohibición de cobrar por los servicios de almacenaje y custodia de productos

SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 339/2015, 08 de julio de 2015¹⁰

Hechos del caso

Una empresa dedicada al almacenamiento y custodia de mercancías de comercio exterior solicitó el amparo y protección de la justicia federal en contra del Decreto por el que se

¹⁰ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo.

reforma la Ley Aduanera. La empresa argumentó que la imposición del legislador de la obligación de prestar en forma gratuita los servicios de almacenaje y custodia de mercancías de comercio exterior a los sujetos señalados en el artículo 15 de la Ley Aduanera¹¹ viola la garantía de libertad de trabajo establecida en los artículos 6 y 7, inciso a) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Señaló como autoridades responsables al Congreso de la Unión, al presidente de la República, al secretario de Gobernación y al director del Diario Oficial de la Federación. El Juzgado de Distrito concedió el amparo para que no se le aplicará el artículo 15, fracción V, de la Ley Aduanera.

Los demandados interpusieron recurso de revisión ante un Tribunal Colegiado de Circuito. El Tribunal remitió el asunto para que lo conociera otro Juzgado de Distrito porque consideró que el que resolvió el primer amparo no tenía competencia. El juzgado sobreescribió el juicio y negó el amparo. Señaló para eso que la prestación de servicios aduanales es una actividad propia del Estado, en la que los particulares sólo intervienen en casos de excepción y en los términos autorizados por la propia ley. Por tanto, no se trata de trabajo sin justa retribución.

Inconforme con esa resolución, la empresa demandante interpuso recurso de revisión. Alegó que la actividad principal de los sujetos concesionarios o autorizados para operar recintos fiscalizados es prestar los servicios de almacenaje y custodia de mercancías de comercio exterior. Por lo tanto, obligarlas a prestar esos servicios de forma gratuita viola sus derechos fundamentales. El juez de amparo negó la protección. Argumentó que, tratándose

¹¹ ARTÍCULO 15. Los particulares que obtengan concesión o autorización para prestar los servicios de manejo, almacenaje y custodia de mercancías de comercio exterior, deberán cumplir con los lineamientos que determinen las autoridades aduaneras para el control, vigilancia y seguridad del recinto fiscalizado y de las mercancías de comercio exterior, así como con lo siguiente: (...)

V. Permitir el almacenamiento y custodia gratuita de las mercancías, de conformidad con lo siguiente:

- a) En mercancías de importación, dos días, excepto en recintos fiscalizados que se encuentren en aduanas de tráfico marítimo, en cuyo caso el plazo será de siete días.
- b) En mercancías de exportación, quince días, excepto minerales, en cuyo caso el plazo será de treinta días.

Los plazos a que se refiere esta fracción se computarán en días naturales a partir del día siguiente a aquél en que el almacén reciba las mercancías, independientemente de que hayan sido objeto de transferencia o transbordo. Tratándose de importaciones que se efectúen por vía marítima o aérea, el plazo se computará a partir del día en que el consignatario reciba la comunicación de que las mercancías han entrado al almacén. Durante el plazo en el que se permita el almacenamiento y custodia gratuita de las mercancías, solamente se pagarán el servicio de manejo de las mismas y las maniobras para el reconocimiento previo. (...)

Cuando las personas que presten los servicios a que se refiere este artículo, destinen total o parcialmente el almacén para uso propio, el aprovechamiento a que se refiere la fracción VII de este artículo, deberá calcularse conforme a la proporción que la parte destinada para uso propio represente respecto del volumen total susceptible de almacenaje. En este caso, para determinar la base del aprovechamiento se estimarán los ingresos considerando el volumen de las mercancías almacenadas, el periodo de almacenaje y la tarifa que corresponda al propio almacén o a uno de características similares a éste que preste servicios al público en general en el mismo recinto fiscal.

Procederá la revocación de la concesión o la cancelación de la autorización conforme al procedimiento previsto en el artículo 144-A de esta Ley, cuando se incumpla en más de dos ocasiones con alguna de las obligaciones establecidas en el primer párrafo y en las fracciones II, III, IV, V y VI de este artículo, en las fracciones VII y VIII del artículo 26 de esta Ley.

de concesiones, se excluye la posibilidad de que haya trabajo forzoso porque solo se trata de la delegación de actividades que, en principio, corresponden al Estado. Si son realizadas por particulares, estos están sujetos a los términos en los que se otorga la concesión, así como a los cambios de regulación que rige esa prerrogativa. La concesión, como acto jurídico administrativo mixto, está sujeta a las modificaciones del orden jurídico que regulen el servicio público que debe prestarse. El Juzgado de Distrito remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que conociera del problema de constitucionalidad.

La Suprema Corte negó el amparo. Concluyó que la norma atacada no violó el derecho a la libertad de trabajo de la demandante. Señaló que la concesión debía entenderse como una prerrogativa y no como una imposición o violación de algún derecho fundamental. En consecuencia, confirmó la sentencia del Juzgado de Distrito.

Problema Jurídico Planteado

¿Viola el artículo 15, fracción V, de la Ley Aduanera el derecho a la libertad de trabajo porque establece que los particulares con una concesión o autorización para prestar los servicios de manejo, almacenaje y custodia de mercancías de comercio exterior deben hacerlo de forma gratuita?

Criterio de la Suprema Corte

Las concesiones son actos administrativos mixtos sujetos a modificaciones por parte del Estado; modalidades de la dirección constitucional de ciertos servicios y áreas. Son prerrogativas del gobernado y no imposiciones o violaciones de algún derecho fundamental porque no impiden a los concesionarios ejercer las actividades inherentes a la autorización que se les dio. La prestación de los servicios aduanales o las operaciones análogas son actividades exclusivas del Estado en las que los particulares sólo intervienen en casos de excepción y en los términos que la propia ley autoriza, por eso, es incorrecto calificarlo como un trabajo sin retribución justa.

Justificación de los criterios

"[...] (E)n términos del artículo 28 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el Estado Mexicano en ejercicio de sus funciones, para el adecuado desarrollo nacional y mediante su rectoría, puede en casos de interés general, concesionar la prestación de los servicios públicos o la explotación, uso y aprovechamiento de bienes de dominio de la Federación, para cuyo efecto, en las leyes secundarias, se fijan las modalidades y condiciones que aseguren la eficacia de la prestación de los servicios y la utilización social de los bienes, con la finalidad de evitar perjuicios al interés público." (Pág. 18, segundo párr.).

"Asimismo, el Estado puede otorgar concesión a los particulares para la explotación, uso y aprovechamiento de dichos servicios; empero, cuando los particulares solicitan y reciben la concesión respectiva, deben cumplir con las condiciones que la norma aplicable señale respecto al servicio concesionado." (Pág. 20, primer párr.).

"El texto del precepto reclamado, no impide a los concesionarios ejercer las actividades inherentes a la autorización que les fue otorgada, toda vez que se encuentran facultados para prestar los servicios que en la concesión se prevén; sin que la prestación gratuita del almacenamiento y custodia de mercancías extranjeras en los plazos previstos en el artículo tachado de inconstitucional pueda considerarse como la realización de un trabajo la prestación de un servicio sin la justa retribución, ya que es indudable que la actividad aduanera no es gratuita, sino lucrativa para el particular que la desempeña." (Pág. 29, penúltimo párr.).

"[...] (S)i bien la recurrente tiene a su favor la libertad de trabajo, ella no puede analizarse de manera aislada, sino en correlación con el resto de disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y bajo las modalidades que establece en torno al régimen de concesiones, como lo estableció el A quo en su fallo. Además, es de resaltar que a la empresa quejosa no se le impide ejercer los servicios de almacenamiento y custodia respecto de los cuales obtuvo una concesión; esto es así, porque el precepto que tacha de inconstitucional, únicamente le impone una obligación o modalidad para el ejercicio de la referida concesión." (Pág. 25, primer y segundo párr.).

"[...] (L)a prestación de los servicios aduanales o la realización de las operaciones de esta índole constituye una actividad exclusiva del Estado, en la cual, los particulares sólo intervienen en los casos de excepción y en los términos que la propia ley autoriza". (Pág. 26, primer párr.).

(L)a prestación de los servicios aduanales o la realización de las operaciones de esta índole constituye una actividad exclusiva del Estado, en la cual, los particulares sólo intervienen en los casos de excepción y en los términos que la propia ley autoriza.

1.3 Comercialización de bebidas alcohólicas en complejos cinematográficos

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 5858/2014, 02 de septiembre de 2015¹²

Hechos del caso

Una empresa de exhibición cinematográfica solicitó al ayuntamiento de su localidad permiso para vender bebidas alcohólicas en sus establecimientos. El ayuntamiento negó la solicitud y argumentó que la peticionaria no reunía los requisitos establecidos en los artículos 24 del Reglamento que Regula la Venta y Consumo de Bebidas Alcohó-

¹² Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

licas¹³ y 21 del Reglamento de Espectáculos,¹⁴ ambos del Municipio. La empresa interpuso un recurso de inconformidad, mismo que fue negado por el Municipio. La solicitante promovió, entonces, juicio contencioso administrativo que confirmó la legalidad de la negativa del permiso.

La empresa promovió juicio de amparo directo. El Tribunal Colegiado en Materia Administrativa negó el amparo. Señaló que ésta no era una cuestión de constitucionalidad, sino de legalidad en tanto planteaba la confrontación de leyes secundarias. La demandante interpuso recurso de revisión. Sostuvo que el Tribunal Colegiado no analizó la violación por parte del reglamento atacado de la libertad fundamental de trabajo y, en consecuencia, de la posibilidad de vender bebidas alcohólicas. La Suprema Corte de Justicia de la Nación concluyó que la medida impugnada persigue la finalidad legítima de tutelar el interés en el sano esparcimiento. En consecuencia, confirmó la sentencia recurrida.

Problema Jurídico Planteado

¿Es constitucional la restricción del derecho de libertad de trabajo en el sentido de negar el permiso para comercializar bebidas alcohólicas en los cines como medio para proteger el interés en el sano esparcimiento?

Criterio de la Suprema Corte

El derecho a la libertad de trabajo está condicionado por la satisfacción de ciertos requisitos como que la actividad (i) no sea ilícita; (ii) no agravie los derechos de terceros; (iii) no afecte

¹³ ARTÍCULO 24.- Para la expedición de las licencias el solicitante deberá reunir los siguientes requisitos: I.I. Solicitud dirigida a la Secretaría del R. Ayuntamiento que contenga los siguientes datos: a. Nombre del solicitante, domicilio, teléfono y fotografía; domicilio del establecimiento y sus entre calles; c. giro solicitado; d. Área de servicio y/o atención al cliente para venta y/o consumo de bebidas alcohólicas (m2); e. Monto de la inversión; y f. Número de empleados; II. Licencia de uso de suelo y permiso de construcción o edificación con obra terminada, según sea el caso; III. Copia de la credencial de elector del solicitante si es persona física o acta constitutiva si se trata de una persona moral; IV. Visto bueno de la Secretaría de Finanzas y Tesorería Municipal, de no adeudos de su giro comercial; V. Constancia de la Autoridad Estatal de Salud o Dependencia que corresponda, en el caso de nuevos establecimientos o cambios de giro en los casos que se mencionan en el Artículo 19 del presente ordenamiento; VI. Anexar croquis o plano en el cual se indique la ubicación y la distancia del establecimiento, con respecto a parques, plazas, calzadas, jardines de niños, escuelas de educación, iglesias o templos, hospitales, centros deportivos, centros de rehabilitación y salud mental, contados de predio a predio y de giros iguales al solicitado; VII. Constancia de consulta de vecinos en los términos establecidos en el artículo 25 del presente ordenamiento; VIII. Título de propiedad, promesa de venta, promesa de arrendamiento o contrato de arrendamiento. En estos últimos dos casos deberá contar con el consentimiento del propietario del inmueble; IX. Acreditar que el inmueble donde se está solicitando la autorización de la licencia, no guarde adeudos generados por cualquier contribución municipal; X. Acreditar su personalidad jurídica en caso de ser representante legal; XI. En los giros señalados en los artículos 19 y 20 de este ordenamiento, se requerirá al solicitante acompañe un dictamen de factibilidad de operación emitido por la dependencia competente de Protección Civil Municipal, en el que conste que reúne las condiciones de seguridad necesarias para operar con el giro solicitado; XII. Ser independiente de cualquier otro local o casa-habitación; y XIII. Los demás que de manera expresa establezca el presente Reglamento. En el caso de los documentos contenidos en las fracciones V y XI de esta disposición, su exhibición por parte del interesado podrá ser posterior a la solicitud de licencia, sin que ello impida el inicio del procedimiento respectivo. No obstante, lo anterior, la exhibición de dichos documentos es requisito indispensable para la emisión de la licencia.

¹⁴Artículo 21.- Queda estrictamente prohibido, introducir o vender bebidas alcohólicas en el interior de los cines."

intereses de la sociedad. En este caso, es más importante el derecho al sano esparcimiento porque protege a la sociedad. En consecuencia, la restricción de la libertad individual para comercializar bebidas alcohólicas en complejos cinematográficos es proporcional.

Justificación de los criterios

"Conforme al texto constitucional, toda persona tiene derecho a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre que la actividad que elija sea lícita, estableciendo que el ejercicio de esa libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ofendan los derechos de terceros o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad." (Pág. 49, penúltimo párr.).

"La interpretación constitucional de este Alto Tribunal revela que las limitaciones a la libertad de trabajo establecidas en el propio precepto de la Ley Fundamental, responden a la necesidad de proteger el interés público, lo que implica que el derecho en cuestión será exigible siempre y cuando la actividad, aunque lícita, no afecte el derecho de la sociedad, esto es, existe un imperativo que subyace frente al derecho de los gobernados en lo individual, en tanto que existe un valor que se pondera y asegura, que se traduce en la convivencia y bienestar social, lo que significa que se protege el interés de la sociedad por encima del particular y, en aras de ese interés mayor, se limita o condiciona el individual cuando con éste puede afectarse aquél en una proporción mayor del beneficio que obtendría el gobernado." (Pág. 50, último párr.).

"Ahora bien, conforme a los presupuestos que destaca el criterio jurisprudencial en cita, debemos decir en primer término que la comercialización de bebidas alcohólicas se trata de una actividad lícita, debido a que no está prohibida por la ley; y, en segundo lugar, por lo que ve a los derechos de terceros, debe entenderse que la condición de obtener una licencia específica para venta y consumo de bebidas alcohólicas —con la previa satisfacción de diversos requisitos legales para que las personas puedan dedicarse a esta actividad válidamente— presupone la garantía y el respeto mínimo de los derechos de terceros." (Pág. 51, segundo párr.).

"De tal suerte que, si se atiende a que el fenómeno de la venta y consumo de alcohol, es un tema de salud pública que afecta en diferentes rubros a la sociedad, cuya problemática comienza por su habitualidad en los diferentes ámbitos de la vida de las personas desde temprana edad; es incuestionable que esta actividad interfiere con el derecho al sano esparcimiento que busca la medida impugnada al prohibir la introducción y venta de alcohol en los cines." (Pág. 51, último párr.).

"[...] (E)sta Segunda Sala estima que con la prohibición de introducir y vender bebidas alcohólicas en los cines se protege el derecho al sano esparcimiento, lo cual tiene un peso específico de mayor relevancia que la libertad individual de la quejosa para dedicarse a la actividad comercial en cuestión, debido a que la medida protege el interés de la sociedad al garantizar espacios de diversión saludable para las personas y específicamente para las niñas, niños y adolescentes; de ahí que, en el presente caso, se encuentre justificada la restricción a la libertad individual del quejoso para poderse dedicar a la comercialización de bebidas alcohólicas en los cines de la localidad en cita." (Pág. 52, segundo párr.).

(Esta Segunda Sala estima que con la prohibición de introducir y vender bebidas alcohólicas en los cines se protege el derecho al sano esparcimiento, lo cual tiene un peso específico de mayor relevancia que la libertad individual de la quejosa para dedicarse a la actividad comercial en cuestión, debido a que la medida protege el interés de la sociedad al garantizar espacios de diversión saludable para las personas y específicamente para las niñas, niños y adolescentes; de ahí que, en el presente caso, se encuentre justificada la restricción a la libertad individual del quejoso para poderse dedicar a la comercialización de bebidas alcohólicas en los cines de la localidad en cita.

1.4 Prohibición a maestros en cirugía estética de realizar intervenciones médico-quirúrgicas estéticas

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 1291/2015, 30 de marzo de 2016¹⁵

Razones similares en los AR 27/2016, AR 86/2016, AR 253/2016 y AR 856/2016

Hechos del caso

Una médica cirujana, con una cédula profesional de maestría en Cirugía estética, realizaba intervenciones médico-quirúrgicas estéticas. La médica supo, a través de una publicación en la Revista Electrónica de Cirujanos Plásticos, de una mesa de trabajo integrada por el Consejo General de Salubridad, la Comisión Federal para la Protección Contra Riesgos Sanitarios, el secretario de Salud Federal y el director general de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública Federal. Esta mesa dio la orden de prohibir a los maestros en cirugía estética las prácticas médico-quirúrgicas estéticas. La mesa fundó su decisión en los artículos 81¹⁶,

¹⁵ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas.

¹⁶ Artículo 81.- La emisión de los diplomas de especialidades médicas corresponde a las instituciones de educación superior y de salud oficialmente reconocidas ante las autoridades correspondientes.

Para la realización de los procedimientos médicos quirúrgicos de especialidad se requiere que el especialista haya sido entrenado para la realización de los mismos en instituciones de salud oficialmente reconocidas ante las autoridades correspondientes.

El Comité Normativo Nacional de Consejos de Especialidades Médicas tendrá la naturaleza de organismo auxiliar de la Administración Pública Federal a efecto de supervisar el entrenamiento, habilidades, destrezas y calificación de la pericia que se requiere para la certificación y recertificación de la misma en las diferentes especialidades de la medicina reconocidas por el Comité y en las instituciones de salud oficialmente reconocidas ante las autoridades correspondientes.

Los Consejos de Especialidades Médicas que tengan la declaratoria de idoneidad y que estén reconocidos por el Comité Normativo Nacional de Consejos de Especialidades Médicas, constituido por la Academia Nacional de Medicina de México, la Academia Mexicana de Cirugía y los Consejos de Especialidad miembros, están facultados para expedir certificados de su respectiva especialidad médica.

Para la expedición de la cédula de médico especialista las autoridades educativas competentes solicitarán la opinión del Comité Normativo Nacional de Consejos de Especialidades Médicas.

272 Bis¹⁷ y 272 Bis 1¹⁸ de la Ley General de Salud y 95 Bis 4¹⁹ del Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica.

La médica presentó un amparo en contra de estas normas. Señaló que esos artículos le impedían desarrollar sus actividades profesionales y el libre ejercicio de su profesión porque desconocían su cédula como Maestra en Cirugía Estética. El Juzgado de Distrito en Materia Administrativa sobreseyó el juicio y negó la protección constitucional. Contra esta resolución, la demandante interpuso recurso de revisión. Afirmó que, en términos del artículo 5o. de la Constitución Federal, la libertad de trabajo solo se puede restringir (i) por decisión judicial; (ii) cuando se vulneren derechos de terceros; o (iii) por resolución gubernativa dictada en términos legales. Recalcó que la restricción impugnada no encuadra en alguno de esos supuestos.

El Tribunal Colegiado en Materia remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que conociera del planteamiento de inconstitucionalidad. La Suprema Corte confirmó la sentencia. Señaló que los artículos son constitucionales y que las restricciones a la libertad de trabajo atacadas buscan garantizar el derecho humano a la salud. Los profesionales que realicen este tipo de procedimientos deben tener las capacidades y habilidades necesarias para proteger este derecho fundamental.

Problemas Jurídicos Planteados

1. ¿Es inconstitucional que los artículos 81, 272 Bis y 272 Bis 1 de la Ley General de Salud y 95 Bis 4 de su reglamento permitan el ejercicio de prácticas médico-quirúrgicas únicamente a profesionales que cuenten con una cédula de especialidad quirúrgica?

¹⁷ Artículo 272 Bis. - Para la realización de cualquier procedimiento médico quirúrgico de especialidad, los profesionales que lo ejerzan requieren de:

I. Cédula de especialista legalmente expedida por las autoridades educativas competentes.

II. Certificado vigente de especialista que acredite capacidad y experiencia en la práctica de los procedimientos y técnicas correspondientes en la materia, de acuerdo a la Lex Artis Ad Hoc de cada especialidad, expedido por el Consejo de la especialidad según corresponda, de conformidad con el artículo 81 de la presente Ley.

Los médicos especialistas podrán pertenecer a una agrupación médica, cuyas bases de organización y funcionamiento estarán a cargo de las asociaciones, sociedades, colegios o federaciones de profesionales de su especialidad; agrupaciones que se encargan de garantizar el profesionalismo y ética de los expertos en esta práctica de la medicina.

El Comité Normativo Nacional de Consejos de Especialidades Médicas y los Consejos de Especialidades Médicas para la aplicación del presente artículo y lo dispuesto en el Título Cuarto de la presente Ley, se sujetarán a las disposiciones que emita la Secretaría de Salud.

¹⁸ Artículo 272 Bis 1. - La cirugía plástica, estética y reconstructiva relacionada con cambiar o corregir el contorno o forma de diferentes zonas o regiones de la cara y del cuerpo, deberá efectuarse en establecimientos o unidades médicas con licencia sanitaria vigente, atendidos por profesionales de la salud especializados en dichas materias, de conformidad con lo que establece el artículo 272 Bis.

¹⁹ Artículo 95 Bis 4. - Únicamente podrán realizar procedimientos de cirugía estética o cosmética, los médicos con título profesional y cédula de especialidad, otorgada por una autoridad competente, en una rama quirúrgica de la medicina, en términos de los artículos 78 y 81 de la Ley. Los médicos en formación podrán realizar dichos procedimientos, acompañados y supervisados por un especialista en la materia.

2. ¿Se vulnera la libertad de trabajo al prohibir que las personas con una cédula de maestría en cirugía estética realicen procedimientos quirúrgicos estéticos?

Criterios de la Suprema Corte

1. Las disposiciones de la Ley General de Salud y de su reglamento son constitucionales porque restringen la libertad de trabajo para el logro de un objetivo válido y expresamente previsto en la Constitución Federal: proteger el derecho a la salud. Esta restricción es adecuada e idónea para cumplir con el objetivo señalado porque les da a las autoridades administrativas mayor certeza sobre la profesionalización, capacidad, pericia y ética de los médicos que llevan a cabo los procedimientos de cirugía estética.

2. No se vulnera el derecho a la libertad de trabajo. Es incorrecto creer que los grados de maestría y especialización son equiparables y que con estos se cumplen los requisitos para realizar intervenciones de cirugía estética. El grado de especialista que se obtiene mediante el Sistema Nacional de Residencias sigue un entrenamiento altamente reglado en el que intervienen dependencias y entidades del sistema nacional de salud y del sistema educativo nacional. El grado académico de maestría que se obtiene en instituciones educativas que no forman parte de ese sistema de residencias no se sujeta a los mismos procedimientos y fines que el grado de especialidad, aunque cuenta con reconocimiento oficial.

Justificación de los criterios

"A juicio de esta Segunda Sala, son infundados los argumentos relativos a que las disposiciones normativas reclamadas otorgan un trato desigual al permitir que únicamente los médicos con cédula de especialista y certificado vigente de especialista puedan realizar procedimientos quirúrgicos de especialidad y no así aquéllos que cuentan con cédula de maestría en cirugía estética." (Pág. 13, segundo párr.).

"Por su parte, en el artículo 272 Bis de la misma ley se señaló que los requisitos que deben de cumplir los profesionales para la realización de cualquier procedimiento médico quirúrgico de especialidad son contar con cédula de especialista expedida por las autoridades educativas competentes y certificado vigente de especialista que acredite la capacidad y experiencia en la práctica de los procedimientos y técnicas correspondientes en la materia." (Pág. 14, segundo párr.).

En el caso de las maestrías, los programas deben dirigirse a la formación de individuos capacitados para participar en el análisis, adaptación e incorporación a la práctica de los avances de un área específica de una profesión o disciplina. (Pág. 20, penúltimo párr.).

"[...] (A) no existir un punto de comparación entre los grados académicos de especialidad en cirugía plástica y reconstructiva y la maestría en cirugía estética a partir del cual realizar

la comparación para determinar si en las mismas circunstancias reciben un trato diferenciado, los argumentos formulados al respecto son infundados." (Pág. 22, segundo párr.).

"Consecuentemente, como lo sostuvo el juez de distrito en la sentencia impugnada, las disposiciones de la Ley General de Salud y de su reglamento constituyen una restricción con un objetivo constitucionalmente válido expresamente previsto en la Constitución Federal: proteger el derecho a la salud de las personas. De igual forma, la restricción también es adecuada e idónea para cumplir con el objetivo señalado, pues permite a las autoridades administrativas tener mayor certeza sobre la profesionalización de los médicos que llevan a cabo los procedimientos de cirugía estética y sobre su capacidad, pericia y ética." (Pág. 25, tercer y cuarto párr.).

"Por lo tanto, contrario a lo que aduce la recurrente, esta Segunda Sala considera que los artículos 81, 272 Bis y 272 Bis 1 de la Ley General de Salud y 95 Bis 4 de su reglamento en materia de prestación de servicios de atención médica establecen una restricción constitucionalmente válida y, en consecuencia, dichas disposiciones normativas no son inconstitucionales." (Pág. 26, segundo párr.).

(C)omo correctamente lo sostuvo el juez de distrito, la medida contenida en las disposiciones normativas impugnadas es progresiva, ya que tiene como fin garantizar la protección al derecho humano a la salud de las personas, al acotar que los procedimientos de cirugía plástica, estética y reconstructiva únicamente sean realizados por los médicos que tengan las capacidades y habilidades necesarias para ello y así reducir los riesgos de una intervención de esta naturaleza.

"[...] (C)omo correctamente lo sostuvo el juez de distrito, la medida contenida en las disposiciones normativas impugnadas es progresiva, ya que tiene como fin garantizar la protección al derecho humano a la salud de las personas, al acotar que los procedimientos de cirugía plástica, estética y reconstructiva únicamente sean realizados por los médicos que tengan las capacidades y habilidades necesarias para ello y así reducir los riesgos de una intervención de esta naturaleza." (Pág. 27, segundo párr.).

"[...] (P)or lo que el hecho de que la quejosa no cumpla los requisitos que se establecen en la ley para realizar los procedimientos referidos, no implica el desconocimiento de que la recurrente cuenta con cédula de maestra en cirugía estética, pues solo se trata de las condiciones que deben reunir quienes pretendan realizar procedimientos quirúrgicos especializados." (Pág. 27, penúltimo párr.).

1.5 Exigencia de licencias sanitarias específicas para realizar cirugías prácticas

SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 692/2016, 26 de abril de 2017²⁰

Hechos del caso

El Congreso de la Unión reformó el marco jurídico en materia de especialidades médicas, en particular, los artículos 81, 83, 272 bis, 272 bis 1, 272 bis 2 y 272 bis 3 de la Ley General

²⁰ Ponente: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena. Unanimidad de cuatro votos.

de Salud (LGS). Impuso, entonces, a los establecimientos que practican cirugías plásticas la obligación de tener una licencia sanitaria.

Un médico especialista en proctología promovió un juicio de amparo contra esa legislación. Reclamó que la LGS sometió el ejercicio de su profesión a la obtención de una licencia sanitaria, lo cual viola su derecho a la libertad de trabajo, el principio de irretroactividad de la ley y la Ley General de Profesiones. Aseguró que la LGS vulnera el artículo 3o. constitucional porque establece mayores requisitos para ejercer la medicina. Sostuvo que la Secretaría de Educación Pública certificó su aptitud para realizar intervenciones cuando le dio las cédulas profesionales de médico cirujano y proctólogo. El juez de amparo negó la protección constitucional. Consideró que algunas de las normas impugnadas no eran aplicables al demandante, quien no demostró estar acreditado por la autoridad educativa para realizar cirugías estéticas. Consideró que los artículos 81, 83 y 272 bis²¹ son constitucionales porque la imposición de la obligación de tener cédulas profesionales de especialidad para hacer intervenciones médicas específicas busca proteger el derecho a la salud.

El demandante interpuso recurso de revisión. Señaló que estaba legitimado para impugnar la LGS porque la exigencia de una licencia sanitaria adicional vulneró sus derechos fundamentales a la libertad de trabajo y a la irretroactividad de la ley. El Tribunal Colegiado negó el amparo. Consideró que el juez tuvo razón al considerar que el demandante no estaba legitimado para impugnar la LGS porque no lo afectó. Señaló que subsistía el

²¹ Artículo 81. [párrafos segundo y tercero]

Para la realización de los procedimientos médicos quirúrgicos de especialidad se requiere que el especialista haya sido entrenado para la realización de los mismos en instituciones de salud oficialmente reconocidas ante las autoridades correspondientes.

El Comité Normativo Nacional de Consejos de Especialidades Médicas tendrá la naturaleza de organismo auxiliar de la Administración Pública Federal a efecto de supervisar el entrenamiento, habilidades, destrezas y calificación de la pericia que se requiere para la certificación y recertificación de la misma en las diferentes especialidades de la medicina reconocidas por el Comité y en las instituciones de salud oficialmente reconocidas ante las autoridades correspondientes.

Artículo 83. Quienes ejerzan las actividades profesionales, técnicas y auxiliares y las especialidades médicas, deberán poner a la vista del público un anuncio que indique la institución que les expidió el Título, Diploma, número de su correspondiente cédula profesional y, en su caso, el Certificado de Especialidad vigente. Iguales menciones deberán consignarse en los documentos y papelería que utilicen en el ejercicio de tales actividades y en la publicidad que realicen al respecto.

Artículo 272 Bis. Para la realización de cualquier procedimiento médico quirúrgico de especialidad, los profesionales que lo ejerzan requieren de:

I. Cédula de especialista legalmente expedida por las autoridades educativas competentes.

II. Certificado vigente de especialista que acredite capacidad y experiencia en la práctica de los procedimientos y técnicas correspondientes en la materia, de acuerdo a la Lex Artis Ad Hoc de cada especialidad, expedido por el Consejo de la especialidad según corresponda, de conformidad con el artículo 81 de la presente Ley.

Los médicos especialistas podrán pertenecer a una agrupación médica, cuyas bases de organización y funcionamiento estarán a cargo de las asociaciones, sociedades, colegios o federaciones de profesionales de su especialidad; agrupaciones que se encargan de garantizar el profesionalismo y ética de los expertos en esta práctica de la medicina.

El Comité Normativo Nacional de Consejos de Especialidades Médicas y los Consejos de Especialidades Médicas para la aplicación del presente artículo y lo dispuesto en el Título Cuarto de la presente Ley, se sujetarán a las disposiciones que emita la Secretaría de Salud.

problema de constitucionalidad planteado en la demanda de amparo y, en consecuencia, remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su estudio y resolución.

La Suprema Corte confirmó la decisión recurrida. Consideró que el demandante no atacó debidamente la decisión del juez de amparo porque solo reiteró los argumentos iniciales. Concluyó que la LGS no afectó el derecho a la libertad de trabajo, ni el principio de irretroactividad de la ley.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿La obligación de que los establecimientos que practican cirugía plástica tengan una licencia sanitaria adicional, se ajusta al derecho fundamental a la libertad de trabajo, establecido en el artículo 5o. constitucional?
2. ¿El derecho a la libertad de trabajo de los médicos cirujanos especialistas en proctología, resulta vulnerado cuando la LGS impone la obligación a todos los establecimientos que realizan cirugía plástica de tener una licencia sanitaria adicional?

Criterios de la Suprema Corte

1. La obligación de que los establecimientos que realizan cirugía plástica tengan una licencia sanitaria adicional responde a la intención del legislador de proteger el derecho a la salud. En consecuencia, no contraviene el derecho a la libertad de trabajo porque pondera la integridad de las personas que son sometidas a este tipo de procedimientos médico-quirúrgicos con el derecho al trabajo de quienes hacen esas intervenciones.
2. La obligación de que los establecimientos en los que se practican cirugías plásticas tengan una licencia sanitaria solo aplica a los médicos cirujanos. En consecuencia, el personal médico con otra especialidad no se ve afectado por la imposición de este deber adicional.

Justificación del criterio

"[L]a materia en el presente asunto consistirá en determinar si son inconstitucionales los artículos 81, párrafos segundo y tercero, 83 y 272 bis, de la Ley General de Salud." (Párr. 17).

"Esta Primera Sala declara que es infundado el argumento referente que la sentencia recurrida viola el artículo 16, por lo que refiere a la fundamentación y motivación de las sentencias. Ello es así, ya que esta Primera Sala estima que la sentencia recurrida se sustenta en las consideraciones de derecho que llevaron al Juzgado de Distrito a concluir que

las normas impugnadas no restringen el derecho humano al trabajo. Así, el Juzgador de Amparo para analizar si la medida legislativa no es violatoria al derecho humano al trabajo utilizó el método de ponderación a través de un test de proporcionalidad, con lo cual se acredita fehacientemente que la sentencia recurrida se emitió motivadamente." (Párr. 25).

"[E]n tales motivos de disenso no controvierten las consideraciones de la sentencia recurrida, sino que el quejoso recurrente se limita a reiterar lo que ya había manifestado en sus conceptos de violación, alegar de manera categórica que la sentencia recurrida violó diversos artículos de la Constitución Federal, sin atacar de manera frontal, tal como lo exige este Tribunal Constitucional, las consideraciones que sustentaron la negativa de amparo." (Párr. 27).

"[L]as consideraciones plasmadas en la sentencia que aquí se recurren, (las cuales quedaron sintetizadas en el párr. 5 de la presente resolución) no son controvertidas a través de los argumentos expuestos en los incisos anteriores, pues para ello, el quejoso debió desvirtuar los motivos y fundamentos por los cuales el Juzgador de Control Constitucional determinó que los artículos 81, párrafos segundo y tercero, 83 y 272 bis, de la Ley General de Salud no son inconstitucionales al no violar el derecho humano a la libertad de trabajo, contrario a lo que afirma el recurrente en sus conceptos de violación; en el que cual a través de un test de proporcionalidad concluyó que la medida legislativa es admisible constitucionalmente, idónea y proporcional." (Párr. 28).

"[E]n tales motivos de disenso no controvierten las consideraciones de la sentencia recurrida, sino que el quejoso recurrente se limita a reiterar lo que ya había manifestado en sus conceptos de violación, alegar de manera categórica que la sentencia recurrida violó diversos artículos de la Constitución Federal, sin atacar de manera frontal, tal como lo exige este Tribunal Constitucional, las consideraciones que sustentaron la negativa de amparo."

1.6 Retiro forzoso a la edad de 65 años de Magistrados de Tribunales locales

SCJN, Pleno, Acción de Inconstitucionalidad 128/2015, 10 de julio de 2017²²

Razones similares en el AR 342/2021

Hechos del caso

El Congreso del Tlaxcala estableció el retiro forzoso de los jueces de primera instancia del Poder Judicial estatal a los 65 años. Lo anterior, mediante la reforma al último párrafo del artículo 84 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala.²³ La Comisión

²² Ministro Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Votación disponible en:

https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_publicas/Ci283XgB_UqKst8ojm2c/accion%20de%20inconstitucionalidad%20

²³ Artículo 84. [...] Los Jueces de Primera Instancia podrán ser removidos de su cargo por el Consejo de la Judicatura, considerando la opinión del Pleno del Tribunal Superior de Justicia, de conformidad con el procedimiento para la aplicación de sanciones contemplado en la ley que determine las responsabilidades y sanciones de los servidores públicos; por incapacidad física o mental o por haber cumplido sesenta y cinco años.

Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) promovió acción de inconstitucionalidad en contra de la porción normativa en mención. Sostuvo que el congreso tlaxcalteca equiparó la edad con un hecho constituyente de responsabilidad administrativa. Aseveró que la disposición impugnada asumió que las personas, a partir de cierta edad, dejan de ser aptas para desempeñar algunas funciones, lo que supone legislar con base en estereotipos. Estimó que la norma vulneró derechos laborales adquiridos, la libertad de trabajo, el derecho al trabajo digno y los principios de igualdad y no discriminación.²⁴

El Legislativo estatal rindió un informe. Afirmó que la porción normativa impugnada respetó el principio de igualdad y no discriminación porque solo homologó la edad de retiro forzoso de los magistrados a la de los demás empleados públicos. Sostuvo que, lejos de reducir las trayectorias de los jueces, la medida atacada es un beneficio propio del derecho al trabajo. Consideró, también, que la norma se deriva de la libertad configurativa del legislador local. El Ejecutivo local emitió un pronunciamiento en términos similares.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación decidió que la distinción establecida en la disposición impugnada buscó asegurar el relevo generacional de los servidores públicos del Poder Judicial de Tlaxcala. Sostuvo que esta es una finalidad constitucional porque garantiza el derecho al acceso a los cargos públicos en igualdad de condiciones.²⁵ Observó que el texto atacado permite el ejercicio de otras ocupaciones jurídicas a los jueces jubilados a quienes, adicionalmente, se les garantiza una pensión equivalente al 100% su salario.²⁶ Recalcó que la norma impugnada debió ser entendida como una causa de retiro forzoso, no como una facultad discrecional del Consejo de la Judicatura Estatal. Por último, estimó que el Congreso local respetó la libertad de trabajo y el derecho al trabajo digno de los sujetos de la norma. En consecuencia, resolvió la validez de la porción legislativa impugnada.

Problema jurídico planteado

¿Las disposiciones normativas que ordenan el retiro forzoso de los funcionarios judiciales a los 65 años de edad, previo reconocimiento de la pensión por jubilación, vulneran los derechos a la igualdad y no discriminación, así como la libertad de trabajo y el derecho al trabajo digno?

²⁴ Reconocidos en los artículos 1o., 5o. y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

²⁵ Artículo 35.- Son derechos del ciudadano: Fracción VI. Poder ser nombrado para cualquier empleo o comisión del servicio público, teniendo las calidades que establezca la ley;

²⁶ Según la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Tlaxcala.

Criterio de la Suprema Corte

Las legislaturas estatales están facultadas para ordenar el retiro obligatorio de los jueces de primera instancia a los 65 años. Son medidas acordes con el derecho a la igualdad y no discriminación porque no distinguen entre los sujetos de la norma por razones diferentes a la edad. Se ajustan, también, a la libertad de trabajo y al derecho al trabajo digno porque permiten que los jueces jubilados realicen otras actividades profesionales. El objeto de estas medidas es garantizar el relevo generacional de los servidores públicos del Poder Judicial, que es un fin constitucional.

Justificación del criterio

"[N]o existe en la legislación del Estado de Tlaxcala ningún impedimento para que los jueces de primera instancia retirados ejerzan su actividad profesional como patronos, abogados o representantes en cualquier proceso ante los órganos del propio Estado de Tlaxcala, por lo que el retiro forzoso no significa necesariamente el fin de su vida profesional." (Pág. 38, párr. 2).

"[A] perseguir un fin constitucional imperioso, ajustarse estrechamente al cumplimiento de ese fin y ser la media menos restrictiva para alcanzarlo, debe concluirse que el artículo 84, último párrafo de la Constitución del Estado de Tlaxcala no impone una restricción desproporcionada al derecho a la igualdad y no discriminación." (Pág. 38, párr. 3).

"Todo lo anterior pone de manifiesto, a su vez, que no se violan la libertad de trabajo ni el derecho a un trabajo digno y socialmente útil previstos en los artículos 5o. y 123 constitucionales [...]" (Pág. 38, párr. 4).

"El artículo 84, último párrafo impugnado no transgrede la libertad de trabajo, porque de su contenido no se advierte que les prohíba a los juzgadores en retiro aceptar y desempeñar otros empleos, cargos o comisiones a favor del Estado, aun de particulares, privándolos de toda clase de ingresos, sino únicamente se establece una edad límite para su retiro, lo que encuentra justificación en función del interés común que se persigue con ello." (Pág. 39, párr. 1).

"[N]o representa violación a la libertad de trabajo, ya que su finalidad no es la de coartar ese derecho constitucional, más bien tiende a proteger al juzgador en la medida que constituye un beneficio y reconocimiento al desempeño de su cargo, garantizando a su favor el derecho a un descanso por los años dedicados a la carrera judicial. De esta manera, el derecho de la persona a trabajar queda intacta, pero para el cargo público específico dejan de reunirse los requisitos previstos por el legislador, en aras de un interés social mayor, como es garantizar el acceso igualitario a los cargos públicos." (Pág. 39, párr. 2).

"[N]o representa violación a la libertad de trabajo, ya que su finalidad no es la de coartar ese derecho constitucional, más bien tiende a proteger al juzgador en la medida que constituye un beneficio y reconocimiento al desempeño de su cargo, garantizando a su favor el derecho a un descanso por los años dedicados a la carrera judicial."

1.7 Limitación del número de toreros extranjeros en espectáculos públicos taurinos

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 779/2018, 15 de mayo de 2019²⁷

Hechos del caso

Una empresa dedicada a la organización de corridas de toros hizo una presentación en la que participaron dos toreros españoles y uno mexicano. Como consecuencia de esto, una Alcaldía Local de la Ciudad de México inició un procedimiento administrativo de sanción, que terminó en una resolución en la que impuso una multa a la empresa. La empresa promovió juicio de amparo indirecto en el que alegó la inconstitucionalidad del artículo 47 de la Ley para la Celebración de Espectáculos Públicos en el Distrito Federal, (ahora Ciudad de México) (LCEPDF).²⁸ También argumentó que se violaba su derecho a la libertad de trabajo, contemplada en el artículo 5 constitucional.

El juez de Distrito en Materia Administrativa no amparó a la empresa. Señaló que la demanda de amparo se promovió de forma extemporánea y que el artículo 47 de la LCEPDF no afectaba los intereses de la empresa. También precisó que esta restricción tiene la finalidad de demostrar que los toreros mexicanos pueden competir de igual a igual a nivel internacional. Esto permite acreditar el alto nivel y la excelencia nacional en materia de torero. Finalmente dijo que la disposición impugnada sí respeta lo establecido en el Art. 5 constitucional, pues no impide la realización de espectáculos taurinos.

La empresa demandante interpuso recurso de revisión. En su recurso expresó que (i) el artículo 47 de la LCEPDF discrimina a los establecimientos taurinos en comparación con otros espectáculos públicos regulados en la misma ley. En particular, porque exige que al menos el 50% de los actores en el espectáculo sean mexicanos y eso no se exige a otros eventos públicos; (ii) la participación de mexicanos debería apearse al criterio de mérito

²⁷ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Yasmín Esquivel Mossa.

²⁸ Artículo 47.- Tratándose de actuantes extranjeros en cualquiera de las categorías de festejos que se ofrezcan al público, consideradas aisladamente cada una de ellas, aquellos no podrán exceder del cincuenta por ciento de los Participantes programados. Es decir, sin excepción, todos los carteles deberán estar integrados por el cincuenta por ciento de Participantes mexicanos como mínimo. Para los efectos de este artículo, los actuantes deberán someterse a cualquiera de las siguientes categorías:

- a) Matadores de toros de a pie;
- b) Matadores de toros de a caballo o rejoneadores;
- c) Matadores de novillos de a pie, y
- d) Matadores de novillos de a caballo o rejoneadores.

En los carteles de matadores en los que alternen rejoneadores, éstos últimos no harán número para efectos del porcentaje de nacionalidad. En un festejo de rejoneadores en el que actúen varios de ellos, podrán actuar matadores, pero éstos no harán número para efectos del porcentaje de nacionalidad. El porcentaje de participantes extranjeros se establecerá sin mezclar las categorías y en igualdad de circunstancias, respecto a la calidad de los toros o novillos que se asignan en el cartel, dado a conocer previamente para cada actuante."

y no a una norma que obligue a presentar nacionales; (iii) se coarta su derecho a la libertad al trabajo si no puede hacer corridas de toros en las que el 50% de los participantes puedan ser extranjeros. El Tribunal Colegiado remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que reasumiera su competencia originaria.

La Suprema Corte resolvió que la norma impugnada es inconstitucional porque es discriminatoria debido al origen nacional y viola el derecho a la libertad de trabajo. En consecuencia, revocó la sentencia y otorgó la protección constitucional a demandante.

Problema Jurídico Planteado

¿La exigencia a las empresas organizadoras de espectáculos taurinos, establecida en el artículo 47 impugnado, de que en sus carteles limiten a 50% la participación extranjeros, viola los derechos a la libertad de trabajo y a la no discriminación?

Criterio de la Suprema Corte

No hay sustento constitucional que justifique el límite impuesto al porcentaje de participantes extranjeros en este tipo de espectáculos. La intervención de extranjeros en espectáculos de torero no viola derechos de terceros, ni ofende los derechos de la sociedad. El artículo 47 de la LCEPD vulnera el artículo 5o. constitucional porque transgrede los derechos a la libertad de trabajo, a realizar actividades lícitas e impide la obtención del producto del propio trabajo. Además, basa la distinción en un criterio que resulta discriminatorio en estos casos: origen nacional.

Justificación de los criterios

"[...] (E)s inconcuso que la disposición legal reclamada no tiene justificación alguna, ya que no hay razón que explique el por qué para los deportes se deja la facultad reglamentaria para establecer lo que convenga a los intereses de los dirigentes, organizadores o comisiones correspondientes; y, para los espectáculos taurinos se exige, en la ley, que los actuantes extranjeros no pueden rebasar el cincuenta por ciento de los participantes". (Pág. 21, segundo párr.).

"En esa tesitura, la ley reclamada da un trato desigual que no encuentra justificación, resultando de este modo fundado el concepto de violación que se analiza, tomando en consideración, además, que las corridas de toros no operan programando indefectiblemente un mínimo de cincuenta por ciento de actuantes nacionales, pues como puede apreciarse, es la antigüedad la que se toma en cuenta en la programación y el necesario registro taurino." (Pág. 24, segundo párr.).

"Por las razones anotadas, no está justificado que la ley que se combate haga distinciones dependiendo del tipo de espectáculo que se presente en la Ciudad de México, pues al

permitir que los espectáculos deportivos se rijan con sus propias disposiciones, no hay motivo válido para prever la obligación de regular la actuación de los extranjeros en los espectáculos taurinos, dado que la propia ley reconoce que basta con el registro taurino y la antigüedad, para la organización de corridas de toros; novilladas; festivales taurinos, y becerradas; de esta manera, al evidenciarse una violación al derecho de igualdad y no discriminación, el artículo 47 de la Ley para la Celebración de Espectáculos Públicos en el Distrito Federal (ahora Ciudad de México), resulta inconstitucional, pues por razones de nacionalidad de los que integran los carteles, sanciona a aquellas empresas que organizan espectáculos taurinos, y sí permite que las empresas que gestionan otro tipo de espectáculos, determinen el número y nacionalidad de los actuantes, sin obligarlos a contemplar un número obligado de nacionales." (Pág. 25, último párr.).

"En esta línea de pensamiento y por guardar estrecha relación con la violación al principio de igualdad, atendiendo a lo aducido en el escrito de revisión, particularmente en el agravio segundo, se arriba a la conclusión de que el precepto legal reclamado también transgrede el artículo 5o. de la Ley Suprema, pues la exigencia impuesta en la integración de los carteles para que actúen el cincuenta por ciento de mexicanos como mínimo en los festejos que se ofrezcan al público, implica una limitación a la libertad de trabajo." (Pág. 30, último párr.).

"[...] (E)l hecho de obligar a las empresas organizadoras a excluirlos de los carteles, limita la libertad ocupacional de dichas empresas y les impide la obtención de una ganancia lícita." (Pág. 31, último párr.).

"En otras palabras, si se cumple con la normatividad aplicable, no hay razón para que en los espectáculos taurinos se restrinja la conformación de los carteles, pues en términos de lo previsto en el artículo 5o. constitucional, puede vedarse la libertad laboral sólo por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, o cuando se ofendan los derechos de la sociedad; empero, la actuación de extranjeros como matadores de toros de a pie; matadores de toros de a caballo o rejoneadores; matadores de novillos de a pie, o matadores de novillos de a caballo o rejoneadores, no encuadra con ninguno de esos supuestos, lo que evidencia que no se permite realizar eventos taurinos con la libertad de decidir el número y tipo de actuantes, impidiendo así el ejercicio de la actividad comercial para la que fueron constituidas las sociedades." (Pág. 32, segundo párr.).

[...] Las empresas con fines de lucro no se constituyen para que, en respeto a su libertad de trabajo, deban garantizar a la sociedad que van a lograr que destaquen determinados actuantes en un espectáculo taurino, ya que son los participantes mexicanos los que deben ganarse un lugar importante en los carteles no sólo en las corridas que se realicen en la Ciudad de México, sino en cualquier parte del mundo donde guste ese tipo de espectáculos.

Las empresas con fines de lucro no se constituyen para que, en respeto a su libertad de trabajo, deban garantizar a la sociedad que van a lograr que destaquen determinados actuantes en un espectáculo taurino, ya que son los participantes mexicanos los que deben ganarse un lugar importante en los carteles no sólo en las corridas que se realicen en la Ciudad de México, sino en cualquier parte del mundo donde guste ese tipo de espectáculos.

en la Ciudad de México, sino en cualquier parte del mundo donde guste ese tipo de espectáculos. (Pág. 33, primer párr.).

1.8. Ley local que impone requisitos para desempeñarse como valuador profesional

SCJN, Pleno, Acción de Inconstitucionalidad 25/2017, 28 de enero de 2020²⁹

Hechos del caso

El Congreso del Estado de Querétaro estableció en la Ley de Valuación Inmobiliaria para dicha entidad federativa³⁰ el requisito de tener título de arquitecto o de ingeniero civil para ejercer la profesión de valuador. La Defensoría de los Derechos Humanos de Querétaro (Defensoría) promovió acción de inconstitucionalidad en contra del apartado normativo que estableció ese requisito. Señaló que esa norma vulnera derechos constitucionales y convencionales,³¹ entre estos, los derechos a la igualdad y no discriminación y a la libertad de trabajo. Afirmó que las personas con otro tipo de preparación académica también debían poder acreditar que tienen los conocimientos suficientes para ejercer la profesión de valuador inmobiliario.

El Legislativo de Querétaro rindió un informe. Aseveró que la norma impugnada le dio seguridad jurídica a los gobernados en tanto suplió la necesidad de contar con peritos valuadores con preparación académica pertinente y especializada. Afirmó que ese tipo de medidas permitirán que los inmuebles sean valuados adecuadamente y, de esa forma, proteger los intereses patrimoniales de los inversionistas del Estado. El Ejecutivo estatal emitió un pronunciamiento en términos similares. Señaló que la medida atacada fue establecida con el objeto de promover el desarrollo del mercado inmobiliario y este es un fin constitucionalmente válido. Negó las implicaciones discriminatorias de la norma atacada y sostuvo que, por el contrario, establece como requisito tener un perfil idóneo para la prestación del servicio.

²⁹ Ponente: Juan Luis González Alcántara Carrancá. Votación disponible en:

https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_pub/ZSmA3XgB_UqKst8o0AXQ/accion%20de%20inconstitucionalidad%20

³⁰ Artículo 3. Para los efectos de la presente Ley, se considera valuador al profesionista de las ramas de la ingeniería civil y arquitectura, quien determina el valor comercial para fines hacendarios de bienes inmuebles mediante un avalúo, y que cuenta con un nombramiento expedido en términos de la presente Ley.

Artículo 9. Para ser valuador y obtener el registro correspondiente por parte de la Secretaría de Gobierno, se requiere:

III. Tener título profesional de ingeniero civil o arquitecto.

³¹ Los artículos 1o., 5, 14, 16 y 133 de la Constitución Federal; 2, 5 y 6 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 1, 2 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación consideró que el trato diferenciado establecido en la legislación impugnada no constituye un trato discriminatorio. Señaló que la valuación es un oficio que requiere especialización y que el artículo 5o. constitucional les permite a los Estados exigir títulos profesionales para el ejercicio de ciertos empleos. Resolvió que la limitación establecida, en el sentido de que los valuadores inmobiliarios deben tener título de arquitecto o ingeniero civil, se ajusta a los límites constitucionales en materia de libertad de trabajo. En consecuencia, declaró la validez de la Ley de Valuación Inmobiliaria del Estado de Querétaro.

Problema jurídico planteado

¿Las disposiciones legales que permiten el ejercicio de la profesión de valuador inmobiliario solo a las personas que tienen títulos profesionales de arquitecto o ingeniero civil, se ajustan al derecho a la libertad de trabajo establecida en el artículo 5 constitucional?

Criterio de la Suprema Corte

Las legislaturas estatales están facultadas para establecer requisitos para el ejercicio profesional de la valuación inmobiliaria. Las medidas que le permiten practicar esta profesión solo a quienes tienen títulos profesionales de arquitectos o ingenieros civiles se ajustan al artículo 5o. constitucional. El fin de estas normas es que solo el personal especializado interfiera en este tipo de actividades, en beneficio de quienes van a invertir en bienes inmuebles.

Justificación del criterio

"Dichos objetivos resultan constitucionalmente admisibles pues no sólo no entran en conflicto directo con ningún artículo constitucional (es decir, ningún artículo constitucional prohíbe la profesionalización de los oficios ni la certeza en el acceso a los mismos) sino que aunado a ello, se engarza con los objetivos tutelados por diversos preceptos constitucionales. Un ejemplo de ellos es el artículo 5o. de la Constitución Federal que establece la posibilidad de que cada entidad federativa determine mediante ley cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo." (Párr. 52).

"[E]l párrafo II del artículo 5o. de la Constitución Federal establece que la ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Es decir, existe una habilitación legal directa para que cada entidad federativa determine las profesiones en las cuales se requiere título para su ejercicio, así como las modalidades correspondientes de obtención." (Párr. 58).

[E]l párrafo II del artículo 5o. de la Constitución Federal establece que la ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Es decir, existe una habilitación legal directa para que cada entidad federativa determine las profesiones en las cuales se requiere título para su ejercicio, así como las modalidades correspondientes de obtención.

"[E]ste Tribunal Pleno estima razonable que el artículo 9o. de la Ley de Valuación Inmobiliaria para el Estado de Querétaro establezca como requisito el tener título profesional de ingeniero civil o arquitecto. El artículo 9 en cuestión, congruente con su exposición de motivos y objetivos mencionados previamente, establece varios requisitos técnicos destinados a garantizar el nivel técnico de los valuadores profesionales en sus diversas fracciones. En ese tenor, puede mencionarse la fracción IV (que requiere tener estudios de posgrado en materia de valuación); la fracción V (que requiere tener cédula profesional vigente, expedida por autoridad competente) y la fracción VI (que requiere cinco años de práctica profesional en materia de valuación, posterior a la expedición del título). Este conjunto de requerimientos técnicos se ven complementados por el requisito aquí impugnado contenido en la fracción III, a saber, el tener título profesional de ingeniero civil o arquitecto." (Párr. 65).

"[E]l requisito previsto en la fracción III es razonable en tanto establece las áreas de conocimiento básicas que resultan necesarias para acceder a la profesión de valuador. Dicho requisito, al prever un área técnica específica de conocimiento, busca garantizar el conocimiento y pericia de los valuadores de cara a brindar un servicio de mayor calidad a la ciudadanía y delinear con claridad los requisitos de acceso mismo a la valuación inmobiliaria. En vista de lo anterior, resulta infundado el concepto de invalidez formulado por la defensoría accionante." (Párr. 67).

1.9 Imposición de la pena de inhabilitación perpetua a un servidor público

SCJN, Pleno, Acción de Inconstitucionalidad 59/2019, 12 de noviembre de 2020³²

Hechos del caso

El Congreso de Jalisco reformó su normatividad con el objeto de sancionar con mayor severidad a las personas involucradas en actos de corrupción. Tanto el Código Penal,³³ como

³² Ministro Ponente: Alberto Pérez Dayán. Votación disponible en:

https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_pub/2SMr3XgB_UqKst8o55KF/accion%20de%20inconstitucionalidad%20

³³ Artículo 144. Para los efectos de este título:

IV. A los responsables de alguno de los delitos a que se refiere este título, independientemente de otras sanciones, se les inhabilitará para trabajar en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, concesiones, servicios u obras públicas, notificando tal resolución a la Fiscalía Especializada en Combate a la Corrupción, como Órgano encargado del Registro Estatal de Inhabilitaciones, con motivo del dictado de sentencias penales ejecutoriadas de inhabilitación, de acuerdo a los siguientes criterios: [...]

b) Cuando el monto de la afectación o beneficio obtenido por la comisión del delito exceda el límite señalado en el inciso anterior [esto es, de doscientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización], se aplicará la inhabilitación (sic) será desde los treinta años hasta la inhabilitación perpetua.

la Ley de Compras Gubernamentales, Enajenaciones y Contrataciones de Servicios del Estado de Jalisco y sus Municipios (Ley de Compras)³⁴ impusieron sanciones como la inhabilitación perpetua para el servicio público y la exclusión de la participación en transacciones con el gobierno la entidad. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) promovió una acción de inconstitucionalidad contra el decreto de reforma porque consideró que vulneró la prohibición de penas excesivas y desproporcionadas. También sostuvo que invadió las competencias del Congreso de la Unión porque excedió el término de las inhabilitaciones establecido por el Sistema Nacional Anticorrupción.³⁵ La Fiscalía General de la República se pronunció de manera similar en la acción de inconstitucionalidad promovida por su titular contra esta misma norma.

El Legislativo de Jalisco rindió un informe. Argumentó que para contrarrestar la corrupción en el Estado era necesario establecer medidas como las impugnadas. Adicionalmente, sostuvo que la sanción atacada es parte del diseño de una política criminal que le compete como autoridad legislativa, por lo cual no excedió las facultades concedidas por la Constitución. Afirmó que es una medida idónea porque este problema le quita recursos del Estado para la prestación de diferentes servicios. El Ejecutivo estatal señaló que las medidas fueron adecuadas para el fin propuesto, es decir, inhibir y erradicar la corrupción a través de la imposición de sanciones ejemplares. Afirmó la validez de las normas impugnadas con base en los artículos 22³⁶ y 134³⁷ constitucionales.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación consideró que el Congreso de Jalisco vulneró la Constitución porque estableció penas excesivas para los responsables de actos de corrupción. Aseveró que las inhabilitaciones impuestas para asumir funciones en el servicio público o participar en transacciones con órganos del poder de Jalisco sobrepasaron el mandato constitucional en materia de lucha contra la corrupción. Consideró que dichas medidas violan las libertades de trabajo y de comercio, así como el derecho a ser votado y el prin-

V. Cuando el responsable tenga el carácter de particular, sea persona física o jurídica, el juez deberá imponer la sanción de inhabilitación perpetua bajo los términos establecidos en la fracción IV de este artículo.

³⁴ Artículo 117.

1. Los proveedores o participantes que hubieran sido sancionados por faltas graves previstas por la Ley General de Responsabilidades Administrativas quedarán inhabilitados para ser contratados por al menos tres meses y no más de 5 años, contando a partir de la fecha en que se emitió la sanción; con excepción de la inhabilitación perpetua por resolución administrativa o en su caso penal ejecutoriada emitida por haber cometido actos de corrupción.

³⁵ A partir de lo establecido en el artículo 73, fracción XXIX-V constitucional y la Ley General de Responsabilidades administrativas.

³⁶ Artículo 22. Quedan prohibidas las penas de muerte, de mutilación, de infamia, la marca, los azotes, los palos, el tormento de cualquier especie, la multa excesiva, la confiscación de bienes y cualesquiera otras penas inusitadas y trascendentales. Toda pena deberá ser proporcional al delito que sancione y al bien jurídico afectado.

³⁷ El artículo 134 constitucional se puede consultar en:

https://www.te.gob.mx/ccje/Archivos/Articulo_134.pdf

cipio de reinserción social.³⁸ Recalcó que el Congreso ignoró las disposiciones constitucionales y legales en la materia. En consecuencia, la Suprema Corte consideró fundada la acción de inconstitucionalidad promovida por la CNDH y declaró la invalidez de los apartados normativos impugnados.

Problema jurídico planteado

¿Las disposiciones normativas del Estado de Jalisco que impusieron sanciones a las personas condenadas por corrupción, como la inhabilitación perpetua para ejercer el servicio público o hacer transacciones de cualquier índole con los órganos de la misma entidad, son constitucionales?

Criterio de la Suprema Corte

Las inhabilitaciones establecidas en la normatividad jalisciense exceden las pautas fijadas por el Sistema Nacional Anticorrupción. La exclusión perpetua del servicio público o de transacciones con entidades gubernamentales de las personas condenadas por corrupción es una medida excesiva, desproporcionada y, por tanto, inconstitucional. Este tipo de sanciones vulneran las libertades de trabajo y de comercio, el derecho a ser votado y el principio de reinserción social. Por lo tanto, deben ser declaradas inválidas.

Justificación del criterio

"En otras palabras, si bien el legislador, en materia penal, tiene un amplio margen de libertad para diseñar el rumbo de la política criminal, lo cierto es que, al configurar las leyes penales, debe respetar el contenido de diversos principios constitucionales, dentro de los cuales se encuentra el de proporcionalidad y razonabilidad jurídica, a fin de que la aplicación de las penas no sea infamante, cruel, excesiva, inusitada, trascendental o contraria a la dignidad del ser humano." (Pág. 20, párr. 4).

"[L]a pena de inhabilitación perpetua vulnera tanto el principio de reinserción social, como el modelo constitucional del derecho penal del acto, pues al permitir establecer una pena que priva al infractor, en forma significativa, del ejercicio de sus derechos humanos a la libertad de trabajo, así como a ser votado, en forma vitalicia, genera un efecto estigmatizante en la persona." (Pág. 37, párr. 3).

"Conforme a las razones hasta aquí expuestas, en tanto la referida pena resulta excesiva, se colige que vulnera los artículos 18 y 22 de la Constitución Federal y, por ende, debe

"[L]a pena de inhabilitación perpetua vulnera tanto el principio de reinserción social, como el modelo constitucional del derecho penal del acto, pues al permitir establecer una pena que priva al infractor, en forma significativa, del ejercicio de sus derechos humanos a la libertad de trabajo, así como a ser votado, en forma vitalicia, genera un efecto estigmatizante en la persona

³⁸ Artículo 18.- [...] El sistema penitenciario se organizará sobre la base del respeto a los derechos humanos, del trabajo, la capacitación para el mismo, la educación, la salud y el deporte como medios para lograr la reinserción del sentenciado a la sociedad y procurar que no vuelva a delinquir, observando los beneficios que para él prevé la ley.

declararse su invalidez, en los términos que serán precisados en el último considerando de esta ejecutoria." (Pág. 45, párr. 3).

"Al haberse arribado a la anterior conclusión, resulta innecesario examinar los conceptos de invalidez expuestos por la Fiscalía demandante que se encuentran encaminados a demostrar que el precepto 144, fracción V, del Código Penal para el Estado de Jalisco, vulnera el principio de igualdad. Es así, pues al haberse decretado la invalidez de esa porción normativa, "se cumple el propósito de este medio de control constitucional y resulta innecesario ocuparse de los restantes argumentos relativos al mismo acto"" (Pág. 45, párr. 4).

"[E]l legislador local, al establecer como sanción administrativa para los particulares, la inhabilitación perpetua para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas, evidentemente transgredió la esfera de facultades con las que cuenta el Congreso de la Unión para legislar en la materia, pues como se ha reiterado, el establecimiento de sanciones administrativas, debe encontrarse apegado a las bases y regulaciones previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, conforme lo precisa el artículo 73, fracción XXIX-V, de la Constitución Federal. Siendo que esa norma general es clara al establecer que la comisión de faltas de particulares "será sancionada en términos de esta Ley"" (Pág. 53, párr. 3).

1.10 Inconstitucionalidad del requisito de no haber sido condenado por delito doloso para ser titular de un órgano público

SCJN, Pleno, Acción de Inconstitucionalidad 57/2021, 30 de noviembre de 2021³⁹

Razones similares en las AI 192/2020, AI 118/2020, AI 115/2020 y AI 275/2020

Hechos del caso

El Centro de Conciliación Laboral del Estado de Nayarit (Centro) fue creado en la reforma a la Constitución Política de esa entidad federativa. Entre los requisitos exigidos para aspirar a ser titular del Centro estaba el no haber sido condenado por algún delito doloso.⁴⁰ La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) promovió acción de inconstitucionalidad en contra de esa disposición. Consideró que vulnera los derechos humanos a la

³⁹ Ponente: Ministra Norma Lucía Piña Hernández. Unanimidad de votos.

⁴⁰ Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit. Artículo 7. Fracción VII. [Sexto párrafo] El nombramiento deberá recaer en una persona que tenga capacidad y experiencia en las materias de la competencia del Centro de Conciliación Laboral del Estado de Nayarit; que no haya ocupado un cargo en algún partido político, ni haya sido candidato a ocupar un cargo público de elección popular en los tres años anteriores a la designación; y que goce de buena reputación y no haya sido condenado por delito doloso.

igualdad y no discriminación, al acceso a un cargo en el servicio público, a la libertad de trabajo y el principio de reinserción social.⁴¹ Aseveró que la norma impugnada resulta desproporcionada y sobreinclusiva.

El Legislativo del Estado rindió un informe. Replicó que la reforma impugnada buscó homologar los requisitos locales para ser funcionario público⁴² con los establecidos en la Constitución Federal. Subrayó que el objeto de la reforma es la buena procuración de justicia en materia laboral y que eso no implica vulneración de la libertad de trabajo. El Ejecutivo estatal emitió un pronunciamiento en términos similares.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró la inconstitucionalidad de las normas impugnadas. Sostuvo que la Constitución Federal no impone requisitos idénticos para todos los Centros de Conciliación Laboral del país, sino que limitó su mandato al Centro Federal. Recalcó que la Ley Federal del Trabajo (LFT) delegó en las legislaturas locales la facultad de definir los requisitos necesarios para aspirar al cargo de director de esos órganos.⁴³ Consideró que el Congreso de Nayarit estaba obligado a respetar el principio de igualdad, establecido en el artículo 1o. constitucional. En ese sentido, aseveró que el requisito de *no haber sido condenado por delito doloso* no es un vehículo idóneo y supone un trato discriminatorio. Estimó que la norma atacada privilegió una medida estigmatizante sobre fines admisibles, como la preparación o experiencia profesional. Resolvió, entonces, la invalidez de la porción normativa de la Constitución de Nayarit que dispuso como requisito para aspirar a la titularidad del Centro no haber sido condenado por delito doloso. Esto porque la medida es sobreinclusiva, estigmatizante y contraria al principio de igualdad.

⁴¹ Consagrados en los artículos 1o., 5o. y 35, fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 2 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; y 2, 25 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

⁴² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123. Apartado A. Fracción XX.

⁴³ Ley Federal del Trabajo Artículo 590-F. Los Centros de Conciliación de las Entidades Federativas y de la Ciudad de México, encargados de la conciliación previa a la demanda jurisdiccional en el orden local, establecidos en el apartado A del artículo 123, fracción XX, párrafo segundo de la Constitución, se integrarán y funcionarán en los términos que determinen las leyes locales, con base a los siguientes lineamientos:

Cada Centro de Conciliación se constituirá como Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario constituir y contarán con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

Serán competentes para substanciar el procedimiento de la conciliación a la que deberán acudir los trabajadores y patrones, antes de presentar demanda ante los Tribunales, conforme lo establece el párrafo segundo de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución.

En su actuación se regirán por los principios de certeza, independencia, legalidad, imparcialidad, igualdad, confiabilidad, eficacia, objetividad, profesionalismo, transparencia y publicidad. Su integración y funcionamiento se determinará en su estatuto orgánico y su respectiva reglamentación, emitidos por el Poder Legislativo de la respectiva Entidad Federativa o de la Ciudad de México, según corresponda.

Cada Centro tendrá un Órgano de Gobierno integrado por los titulares de las dependencias u organismos públicos que señalen las legislaciones locales y que salvaguarden el ejercicio pleno de la autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión.

La conciliación que imparta deberá ajustarse al procedimiento contemplado en la presente Ley.

Problema jurídico planteado

¿El requisito de *no haber sido condenado por delito doloso* para poder aspirar a la titularidad de los Centros de Conciliación Laboral de las entidades federativas, es constitucional?

Criterio de la Suprema Corte

Las legislaturas estatales no están facultadas para establecer como requisito para aspirar a la titularidad de los Centros de Conciliación Laboral *no haber sido condenado por delito doloso*. Si bien esta es una condición para aspirar al Centro de Conciliación Laboral Federal, la Constitución no ordenó su seguimiento a las entidades federativas. Por lo tanto, estas entidades están obligadas a seguir el principio de igualdad establecido en el artículo 1o. constitucional. Estimar lo contrario implicaría violar ese principio y la libertad de trabajo del artículo 5o. de la Carta Política.

Justificación del criterio

"En ese sentido, este Alto Tribunal no advierte una relación directa, clara, objetiva e indefectible, entre el tipo de funciones que potencialmente podrían corresponder al cargo del titular del Centro de Conciliación Laboral, con la exigencia de no haber cometido un delito doloso, a efecto de justificar dicho requisito en función del perfil exigible para el cargo a desempeñar y sostener su idoneidad." (Párr. 74).

"[C]omo bien lo argumenta la Comisión accionante, dicho requisito resulta sobreinclusivo, en tanto que comprende a todo aquel aspirante que, aun reuniendo las demás calidades exigibles para ocupar ese cargo, haya sido condenado por cualquier delito doloso, lo que incluye un amplio catálogo de conductas típicas, graves y no graves, que hubieren merecido pena privativa de libertad o no; tampoco se toma en cuenta si la pena fue alternativa, inclusive, si pudo ser objeto de condena condicional, indulto o reconocimiento de inocencia, ni se atiende a su duración; menos se distingue entre delitos cuyo bien jurídico tutelado pueda impactar directamente o esté estrechamente relacionado con el tipo de funciones propias del puesto, y delitos cuyo bien jurídico protegido no tenga una conexión con dicho cargo." (Párr. 75).

"[T]ampoco se toma en cuenta el tiempo que hubiere transcurrido desde la condena o la compurgación de la pena y el momento en que se pretende acceder al cargo." (Párr. 76).

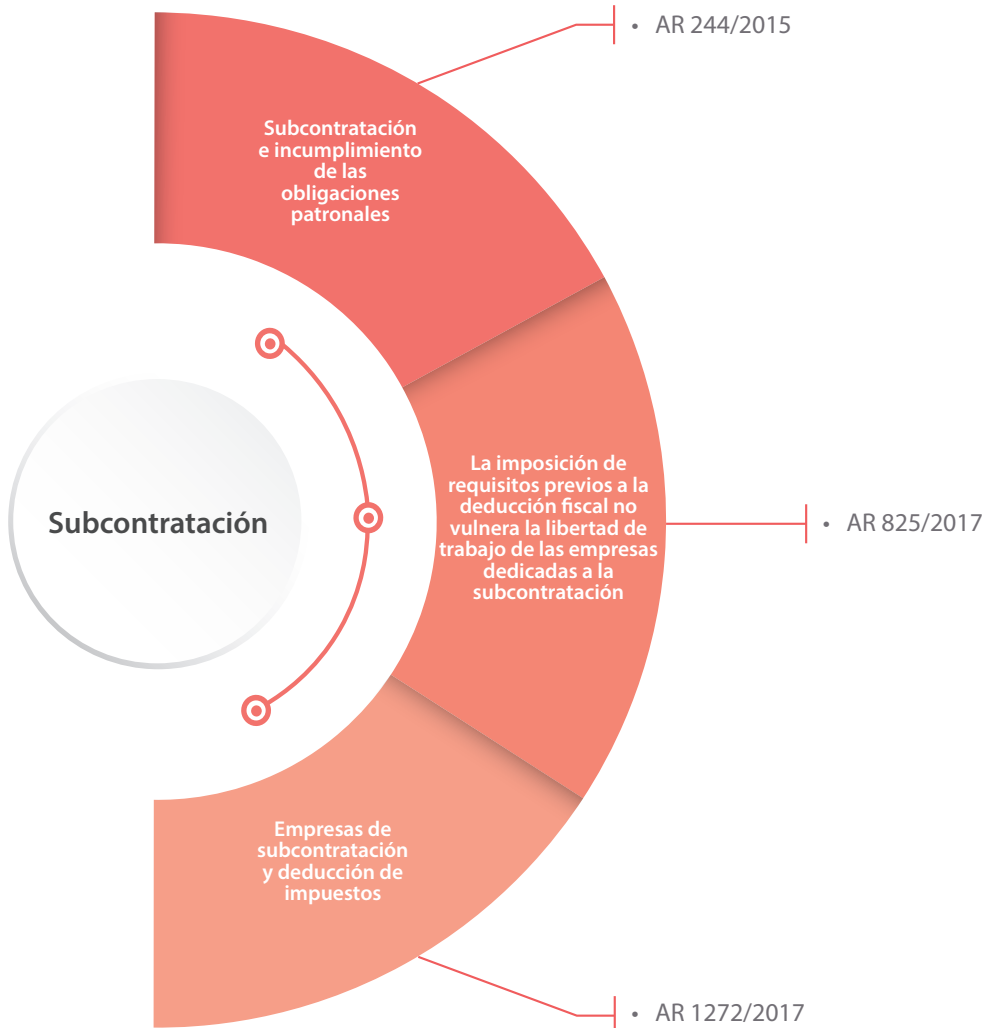
"Sin dejar de señalar que asiste razón a la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, cuando aduce que la porción normativa controvertida, al operar como requisito para acceder a un cargo en el servicio público, entraña un contenido de orden moral con potencial estigmatizante, pues medularmente entraña una presunción de que la persona que

ha sido sancionada penalmente por la comisión de un delito doloso (cualquiera y sin distinguir sobre determinadas circunstancias como las ya referidas), no será capaz de desempeñar el cargo con apego a la legalidad y conforme a los principios que rigen la función, sobre todo con rectitud, probidad y honradez, y necesariamente podrá volver a delinquir; lo que carece de un sustento objetivo y conduce a sostener que la norma controvertida es violatoria del derecho de igualdad y del derecho a acceder a un empleo, cargo o comisión en el servicio público en condiciones de igualdad, protegidos en los artículos 1o. y 35, fracción VI, de la Constitución Federal." (Párr. 80).

"Así, no habiéndose superado la segunda grada del test de escrutinio ordinario, resulta innecesario avanzar en dicho examen, o analizar algún otro argumento del concepto de invalidez, pues está demostrada la inconstitucionalidad del precepto cuestionado." (Párr. 81).

Así, no habiéndose superado la segunda grada del test de escrutinio ordinario, resulta innecesario avanzar en dicho examen, o analizar algún otro argumento del concepto de invalidez, pues está demostrada la inconstitucionalidad del precepto cuestionado.

2. Subcontratación



2. Subcontratación

2.1 Subcontratación e incumplimiento de las obligaciones patronales

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 244/2015, 24 de junio de 2015⁴⁴

Razones similares en el AR 206/2015

Hechos del caso

El Congreso de la Unión reformó en 2012 las disposiciones en materia de subcontratación de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Entre otras cosas, estableció la degradación de la calidad de patrón para las empresas que no cumplan sus obligaciones salariales y de seguridad social. Una sociedad mercantil dedicada al reclutamiento de personal de subcontratación promovió amparo indirecto. Alegó que la ley le quitó el carácter de patrón y, por eso, perdió las atribuciones de mando y supervisión de su personal. Aseguró 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,⁴⁵ 1004-B y 1004-C de la LFT.

⁴⁴ Ponente: Juan N. Silva Meza. Unanimidad de votos.

⁴⁵ 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:

- No podrá abarcar la totalidad de las actividades, iguales o similares en su totalidad, que se desarrollen en el centro de trabajo.
- Deberá justificarse por su carácter especializado.

El juez negó el amparo. Sostuvo que la sola entrada en vigor de las disposiciones impugnadas no violó los derechos de la demandante. La actora interpuso recurso de revisión. El Tribunal estimó que ciertos apartados de la legislación impugnada eran normas autoaplicativas⁴⁶ y, por eso, la empresa demandante estaba legitimada para acudir al amparo. Remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para la resolución del cargo de constitucionalidad planteado.

La Suprema Corte negó el amparo. Consideró que la legislación en materia de subcontratación no vulneró el derecho a la libertad de trabajo de la demandante porque el objeto de la reforma fue proteger a los trabajadores ante los incumplimientos del patrón.

Problema jurídico planteado

¿La legislación en materia de subcontratación, se ajusta al derecho a la libertad de trabajo al establecer la degradación de la calidad de patrón de 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 consagrada 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 emplea-

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.

⁴⁶ Las normas autoaplicativas generan efectos jurídicos con su sola entrada en vigor. No precisan que haya un acto de aplicación para provocar consecuencias respecto de los gobernados. Su impugnación es procedente mediante amparo.

dos, que se materializa con el pago 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 no 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 íbid) 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).

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.

"[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).

2.2 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 2017⁴⁷

Hechos del caso

El jefe del Servicio de Administración Tributaria emitió una serie de regulaciones administrativas en materia de subcontratación.⁴⁸ La procedencia de deducciones de impuestos a las empresas que prestan en servicios de subcontratación se sujetó a la verificación del cumplimiento de obligaciones fiscales y laborales. Una empresa involucrada en negocios de este tipo promovió amparo en contra de la actuación administrativa y las disposiciones legales en las que se fundó. Reclamó que la imposición de obligaciones adicionales a las de ley excedió los límites constitucionales en materia regulativa y viola el derecho a la libertad de trabajo y el principio de competitividad.

El juez federal negó el amparo. Consideró que las disposiciones administrativas impugnadas violaron los derechos de la empresa demandante. Por otro lado, sostuvo que el objeto de las normas atacadas fue evitar la evasión fiscal y garantizar el pago de cuotas obrero-patronales a los trabajadores de empresas subcontratistas, que es un fin constitucionalmente válido. La demandante interpuso recurso de revisión. Aseveró que el juez soslayó que la Constitución establece que los gobernados deben contribuir al gasto público de manera proporcional y equitativa,⁴⁹ principio que violó la imposición de obligaciones de verificación. Aseguró que los artículos atacados les impusieron a las empresas involucradas en subcontratación una obligación exclusiva de la autoridad hacendaria.

⁴⁷ Ponente: Javier Laynez Potisek. Mayoría de tres votos.

⁴⁸ 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.

⁴⁹ 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.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación confirmó la sentencia recurrida. Estableció que el legislador está facultado para imponerles a las empresas requisitos previos a la deducción de impuestos, entre estos, 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.

Problema jurídico planteado

¿La imposición de obligaciones de verificación, vigilancia y control de cargas fiscales y laborales a las empresas involucradas en servicios de subcontratación, como requisito previo a los trámites de deducción de impuestos, se ajusta al derecho a la libertad de trabajo consagrada en el artículo 5o. constitucional?

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 involucradas en actividades de subcontratación se ajustan al derecho a la libertad de trabajo, consagrado en el artículo 5o. constitucional. El objetivo de esa norma es la erradicación de las prácticas de evasión fiscal y el cumplimiento de obligaciones obrero-patronales. Este es un fin constitucionalmente legítimo y proporcional a las medidas instauradas.

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).

Ante 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.

2.3 Empresas de subcontratación y deducción de impuestos

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 1272/2017, 14 de marzo de 2018⁵⁰

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

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.⁵¹ Supeditó el reconocimiento a las empresas de deducciones fiscales a la verificación del pago de las obligaciones obrero-patronales. Una empresa que presta este tipo de servicios promovió amparo indirecto. Reclamó la inconstitucionalidad de lo dispuesto en el 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 la legislación impugnada le impida hacer deducciones fiscales antes de comprobar el cumplimiento de sus obligaciones. Aseguró que esta medida trastoca 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 la impugnación de ésta. Sostuvo que la demandante tampoco acreditó ser sujeto de los dispositivos tachados de inconstitucionales.

La demandante interpuso recurso de revisión. Aseguró que el juez de amparo erró al considerar que las normas impugnadas no violaron sus derechos con su sola entrada en vigor. Afirmó que con la exhibición de los convenios de prestación de servicios de subcontratación acreditó su legitimación en el juicio. El Tribunal Colegiado concedió el amparo. Señaló que la recurrente sí estaba legitimada para demandar la inconstitucionalidad del marco normativo de subcontratación. Remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para el análisis del cargo de inconstitucionalidad.

⁵⁰ Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Unanimidad de votos.

⁵¹ 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.

La Suprema Corte negó el amparo. Consideró que la legislación atacada busca el fin constitucionalmente válido de erradicar la evasión fiscal.

Problema jurídico planteado

¿La imposición legal a las empresas de subcontratación del requisito de verificación fiscal de los trámites de deducción de impuestos, vulnera su derecho a la libertad de trabajo consagrado en el artículo 5o. constitucional?

Criterio de la Suprema Corte

La legislación fiscal que condiciona la procedencia de deducciones fiscales a la verificación del pago de impuestos y cuotas obrero-patronales por parte de las empresas de subcontratación es constitucional. El fin constitucional de erradicar la evasión de impuestos se ajusta al derecho a la libertad de trabajo establecido en el artículo 5o. constitucional.

Justificación del criterio

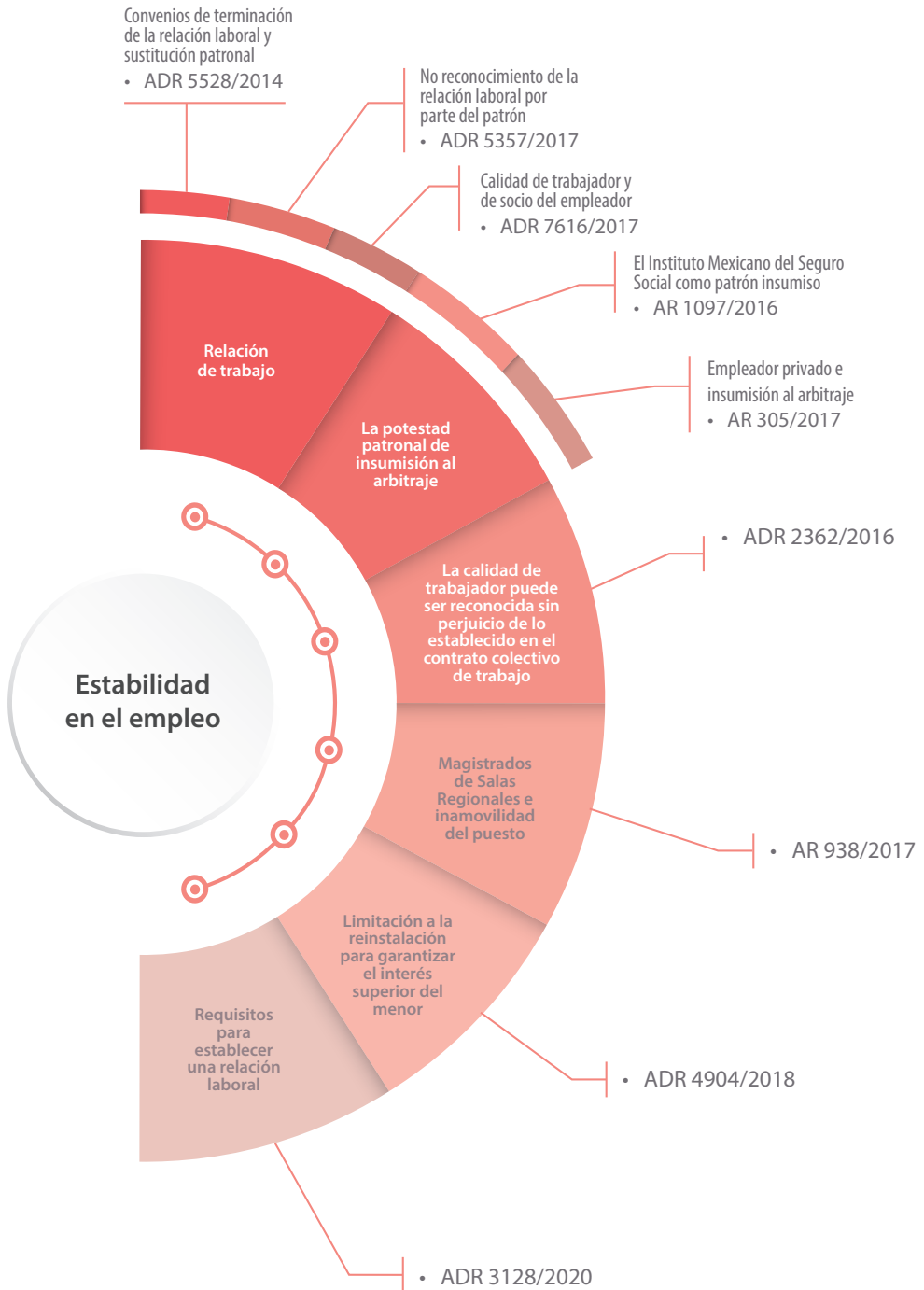
"[E]xpresamente los motivos que atiende la reforma tratan sobre diversas prácticas indebidas y evasivas de impuestos realizadas al amparo de la figura de la subcontratación laboral, de ahí que no se trate del mismo sujeto obligado en comparación con los demás contribuyentes que no contratan servicios 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, párr. 2).

"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, párr. 3).

"[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, párr. 3).

Los 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

3. Estabilidad en el empleo



3. Estabilidad en el empleo

3.1 Relación de trabajo

3.1.1 Convenios de terminación de la relación laboral y sustitución patronal

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 5528/2014, 25 de marzo de 2015⁵²

Hechos del caso

Un grupo de trabajadores demandó en juicio laboral la nulidad del convenio celebrado entre ellos y su empleador para terminar la relación de trabajo. Durante la relación laboral hubo sustitución de un patrón por otro. Los demandantes reclamaron, entre otras prestaciones, la indemnización constitucional, los salarios caídos y la devolución de las aportaciones al fondo de pensiones y retiro. Las empresas demandadas negaron la relación de trabajo y opusieron la excepción de sustitución patronal. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenó a las empresas demandadas a entregar, a cada uno de los actores, la constancia de antigüedad y a pagar el fondo de pensiones.

Inconformes con la decisión, los trabajadores promovieron juicio de amparo directo. Alegaron, principalmente, que ellos pidieron la nulidad de la terminación de su relación de trabajo. En ese sentido, resulta contradictorio que las demandadas nieguen la relación y que la JCA les imponga a los trabajadores la carga de probar que trabajaron para las demandadas. Señalaron que, aunque la JCA consideró que sí hubo sustitución patronal,

⁵² Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

interpretó de manera incorrecta el artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).⁵³ El Tribunal concedió el amparo solo para el efecto de que la JCA repusiera el procedimiento. Esto a fin de que las empresas demandadas exhibieran los recibos de pago, nóminas, declaraciones anuales, registros de entrada y salida de la tesorería de la empresa y movimientos bancarios, entre otros documentos que tuviera en su poder.

Los demandantes presentaron recurso de revisión. Alegaron que el tribunal hizo una interpretación errónea del mandato de irrenunciabilidad de derechos laborales de los trabajadores. Señalaron que, de acuerdo con fracción I, del artículo 53 de la LFT⁵⁴ esa renuncia de derechos prohibida ocurre cuando el patrono (i) coacciona al trabajador a firmar documentos; (ii) vicia la voluntad, intención y consentimiento del trabajador debido al engaño, error o fraude. Resaltaron que tanto la decisión de la JCA, como la del Tribunal de amparo violan su derecho fundamental al trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación desechó el recurso. Estimó que el asunto no cumplía los requisitos de importancia y trascendencia en tanto no hubo planteamiento de inconstitucionalidad de normas generales, ni se pidió la interpretación de algún precepto de la Constitución. La Suprema Corte señaló que los problemas planteados por los demandantes son cuestiones de mera legalidad porque no solicitaron la interpretación de la norma constitucional.

Problema jurídico planteado

La renuncia a derechos por parte de los trabajadores contenida en un convenio de terminación de la relación laboral, ¿implica un problema constitucional que debe ser resuelto vía amparo, aunque en la demanda los trabajadores no hayan planteado cargos de inconstitucionalidad contra alguna norma o pedido la interpretación de algún principio fundamental?

Criterio de la Suprema Corte

El estudio de los convenios de terminación de las relaciones de trabajo es un problema de mera legalidad cuando los demandantes no plantearon cargos de constitucionalidad contra alguna norma o pidieron la interpretación de algún principio constitucional. Esto

⁵³ Artículo 41.- La substitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón substituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de la substitución, hasta por el término de seis meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El término de seis meses a que se refiere el párrafo anterior se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la substitución al sindicato o a los trabajadores.

⁵⁴ Artículo 53.- Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:
I. El mutuo consentimiento de las partes; [...]

debido a que para resolver sobre la nulidad de estos convenios de terminación de las relaciones de trabajo sólo se requiere la valoración de las pruebas documentales. Por lo tanto, si no hay un planteamiento de constitucionalidad o una omisión que deba ser reparada lo procedente es desechar el recurso.

Justificación del Criterio

"[...] (P) ara que en un caso concreto sea procedente el recurso de revisión en amparo directo, es necesario que reúna los siguientes requisitos: a) La existencia de la firma en el escrito de expresión de agravios; b) La oportunidad del recurso; c) La legitimación procesal del promovente; d) Si existió en la sentencia un pronunciamiento sobre la constitucionalidad de una ley o la interpretación directa de un precepto de la Constitución Federal o de los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, o bien, si en dicha sentencia se omitió el estudio de las cuestiones mencionadas, cuando se hubieren planteado en la demanda de amparo; y, e) Si conforme al Acuerdo referido se reúne el requisito de importancia y trascendencia." (Pág. 21, primer párr.).

"[...] (D) e la síntesis de los conceptos de violación, la parte quejosa no planteó problema sobre constitucionalidad de normas generales, ni solicitó la interpretación de algún precepto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; sólo expuso cuestiones de legalidad tendientes a combatir la decisión de la responsable de absolver a las empresas demandadas solidarias del pago de las prestaciones reclamadas; que el laudo reclamado es incongruente, ilegal e inconstitucional; que es contradictoria la litis fijada por la responsable; incorrecta interpretación del artículo 41 de la Ley Federal del Trabajo; incorrecta distribución de la carga probatoria; la omisión de la responsable de entrar al estudio del fondo del asunto y de realizar una verdadera valoración de las pruebas ofrecidas; falta de fundamentación y motivación respecto a la privación del Fondo de Pensiones e incorrecta valoración sobre la renuncia de derechos." (Pág. 21, último párr.).

"[...] (L) o anteriormente precisado no representa un verdadero planteamiento de constitucionalidad, porque si bien refirieron que los convenios de terminación de relación laboral celebrado con las empresas demandadas debían ser declarados nulos, en atención a la renuncia de derechos que éstos implicaban de conformidad con el artículo 123, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Federal en relación con los numerales 5 y 33 de la Ley Federal del Trabajo, esto constituye un problema de mera legalidad; porque en ningún momento solicitaron se interpretara esa norma constitucional, incluso, resultaba innecesario interpretarla para resolver la reclamación de nulidad de la terminación de las relaciones de trabajo, porque la solución de la controversia laboral sólo exige la valoración de las pruebas documentales en cuanto a su contenido." (Pág. 22, último párr.).

Lo anteriormente precisado no representa un verdadero planteamiento de constitucionalidad, porque si bien refirieron que los convenios de terminación de relación laboral celebrado con las empresas demandadas debían ser declarados nulos.

"[...] En virtud de lo anterior, resulta innecesario atender los agravios propuestos, debido a que en el caso no existe tema de constitucionalidad alguno que requiera ser examinado, ni omisión que deba ser reparada; máxime que en los argumentos que se exponen en esta instancia, los recurrentes insisten en temas de legalidad, relacionados a que es inexacta e incorrecta la interpretación que el Tribunal Colegiado realizó sobre el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, inciso h), de la Constitución Federal, en relación con los numerales 5 y 33 de la Ley Federal del Trabajo, específicamente en cuanto a la irrenunciabilidad de derechos del trabajador." (Pág. 23, segundo párr.).

"[...] En este orden de ideas, lo procedente es desechar el recurso de revisión en amparo directo, toda vez que no se reúnen los requisitos de procedencia [...]" (Pág. 24, primer párr.).

3.1.2 No reconocimiento de la relación laboral por parte del patrón

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 5357/2017, 06 de diciembre de 2017⁵⁵

Hechos del caso

Una trabajadora que fue despedida demandó en la vía laboral a la empresa empleadora el cumplimiento del contrato individual de trabajo.⁵⁶ Reclamó la reinstalación a su cargo y el pago de salarios caídos, horas extras, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y salarios devengados.⁵⁷ La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) absolvió a la empresa demandada porque consideró que la trabajadora no probó tener derecho a esos beneficios. La demandante promovió amparo directo. Argumentó que la JCA no consideró que, dado que la empresa admitió la relación laboral, la demandada era quien debía acreditar que no hubo despido injustificado. Por su parte, la empresa demandada promovió amparo adhesivo. Alegó que en su contestación de la demanda de amparo solo señaló las imprecisiones de la demanda laboral y eso no puede considerarse como prueba de la aceptación de la relación de trabajo con la demandante. En consecuencia, la actora debió acreditar que era trabajadora y no lo hizo.

El Tribunal concedió el amparo a la trabajadora y desechó el amparo adhesivo de la demandada. Señaló que, en la contestación de la demanda, la empresa sí hizo afirmaciones que

⁵⁵ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

⁵⁶ De acuerdo con la LFT, artículo 20, el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, y por el cual recibe el pago de un salario.

⁵⁷ Los salarios devengados son aquellos que el patrón no ha pagado al trabajador aun cuando éste ya ha prestado sus servicios.

evidencian el reconocimiento de la relación de trabajo. Estas afirmaciones pueden considerarse como una confesión expresa y espontánea que prueban el vínculo laboral, en términos del artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).⁵⁸ La demandada interpuso recurso de revisión. Argumentó que la decisión del Tribunal es inconstitucional porque la figura de la suplencia de la queja a favor del trabajador debe restringirse a los argumentos de la demanda de amparo y no a los expuestos en el juicio laboral. Reiteró que, si bien en la contestación de demanda hizo precisiones sobre las condiciones de trabajo de la empresa en general, eso no implica una aceptación de la relación de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación desechó el recurso. Estimó que el uso de la suplencia de la queja para corregir las inconsistencias de la demanda laboral que no afecta a la parte patronal no es un problema de constitucionalidad.

Problema jurídico planteado

La aplicación en el juicio de amparo de la suplencia de la queja a los argumentos de una trabajadora para corregir las inconsistencias de su demanda laboral, así como el alcance de dicha figura en relación con la parte patronal ¿son problemas de constitucionalidad que deban ser resueltos a través del recurso de revisión?

Criterio de la Suprema Corte

La aplicación de la suplencia de la queja en el juicio de amparo a los argumentos de una trabajadora que tenga por efecto corregir las inconsistencias de su demanda laboral, así como el alcance de dicha figura en relación con la parte patronal no son problemas de constitucionalidad. Esto pues no subsiste un planteamiento de constitucionalidad de normas generales, ni de interpretación directa de la Constitución o de derechos humanos. Dado que este es un asunto de mera legalidad lo que procede es desechar el recurso.

Justificación del Criterio

"[...] (L)as resoluciones en juicios de amparo directo que emitan los tribunales colegiados de circuito no admiten recurso alguno salvo que las sentencias: a) decidan sobre la constitucionalidad de normas generales; b) establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución Federal o de los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, o c) hayan omitido el estudio de la inconstitucionalidad de una ley o la interpretación directa de un precepto constitucional, cuando ello se haya planteado en la demanda de amparo." (Pág. 9, párr. 9).

(Las resoluciones en juicios de amparo directo que emitan los tribunales colegiados de circuito no admiten recurso alguno salvo que las sentencias: a) decidan sobre la constitucionalidad de normas generales; b) establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución Federal o de los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, o c) hayan omitido el estudio de la inconstitucionalidad de una ley o la interpretación directa de un precepto constitucional, cuando ello se haya planteado en la demanda de amparo.

⁵⁸ Artículo 794. Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

"[...] En vista de los antecedentes y los documentos contenidos en el expediente del presente asunto, se advierte que en el caso no se acredita el primer requisito de procedencia, toda vez que no subsiste un planteamiento de constitucionalidad de normas generales ni de interpretación directa de la Constitución Federal o de los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano forma parte. Esto es así porque los problemas jurídicos subsistentes están relacionados con cuestiones de mera legalidad, como lo es: La incorrecta suplencia de la queja deficiente de los argumentos de la quejosa al corregir las inconsistencias de su demanda laboral, así como el alcance de dicha figura en relación con la parte patronal." (Pág. 11, párr. 12).

"[...] En mérito de lo expuesto y conforme a lo resuelto en el amparo directo [...] esta Segunda Sala llega a la conclusión que el presente asunto no reúne los requisitos de procedencia, razón por la cual, (s)e desecha el recurso de revisión." (Pág. 11, párr. 13).

3.1.3 Calidad de trabajador y de socio del empleador

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 7616/2017, 22 de agosto de 2018⁵⁹

Hechos del caso

Un trabajador que laboraba en una sociedad civil posteriormente se afilió como socio a su empleadora. A partir ese momento comenzó a tener el doble carácter de socio y trabajador. Posteriormente, la empleadora despidió al trabajador. La sociedad le pagó al empleado una liquidación como socio, pero no las prestaciones que le correspondían como trabajador. El trabajador demandó en juicio laboral el reconocimiento de su vínculo de trabajo con la sociedad y la reinstalación a su puesto de trabajo, entre otras prestaciones. La demandada señaló que la relación con el demandante fue de tipo civil, en tanto él no tenía la calidad de trabajador sino de socio. Por lo tanto, los pagos que se hicieron liquidaron ese vínculo civil. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) absolvió a la sociedad demandada. Consideró que durante el proceso quedó demostrado que el vínculo entre las partes fue civil.

El trabajador promovió, entonces, juicio de amparo directo. Alegó que la autoridad no consideró que él tenía una relación de subordinación con los otros socios, por lo que tenía el doble carácter de socio y trabajador. El Tribunal concedió el amparo. Argumentó que i) una persona puede tener tanto la calidad de socio, como la de trabajador en una sociedad; ii) la JCA se equivocó al no reconocer el vínculo laboral demandado aun cuando el traba-

⁵⁹ Mayoría de cuatro votos. Ponente Javier Laynez Potisek.

jador probó que prestó sus servicios en forma exclusiva, sin remuneración adicional a la participación de utilidades, ganancias o dividendos que le correspondieran en la calidad de socio; iii) de acuerdo con el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)⁶⁰ opera una presunción de un vínculo laboral entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe. En consecuencia, ordenó a la JCA emitir una nueva decisión en la que considerara que hubo relación de trabajo entre el demandante y la demandada.

La sociedad demandada interpuso recurso de revisión. Alegó que la presunción del artículo 21 de la LFT es una medida desproporcionada y, además, favorece solo a los trabajadores y no a quienes desarrollan actividades civiles. En consecuencia, viola el derecho humano a la tutela judicial efectiva, pues privilegia el reconocimiento de un vínculo laboral aun cuando la relación sea civil. Señaló que la norma atacada vulnera la recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que establece que la política de protección a los trabajadores no debe interferir en las relaciones civiles y comerciales. A su juicio, entonces, en este caso se deben aplicar las normas de derecho civil y no las de trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación consideró que este asunto permite precisar a quién le corresponde la carga de la prueba de la relación de trabajo en casos en los que una parte afirma que la relación fue tanto civil como de trabajo y, la otra, que fue solo civil. La Suprema Corte revocó la sentencia de amparo, y, en consecuencia, negó la protección constitucional. Estimó que correspondía al actor la carga de demostrar la existencia de la relación de trabajo.

Problema jurídico planteado

De acuerdo con la presunción establecida en el artículo 21 de la LFT, ¿a quién le corresponde la carga de probar la existencia de una relación de trabajo en casos en los que una parte afirma que la relación fue tanto civil como de trabajo y la otra sostiene que solo fue civil?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando el demandado niega la existencia de la relación de trabajo y señala que solo fue un vínculo civil reconoce la existencia de una relación jurídica con el actor y afirma que tiene carácter no laboral. Por tanto, le corresponde al demandado la carga de demostrar qué tipo de relación jurídica hubo entre las partes pues es este quien tiene los medios de prueba para probar el carácter del vínculo.

⁶⁰ Artículo 21. Se presume la existencia del contrato de trabajo y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Justificación del Criterio

"[...] (E)sta Segunda Sala ha concluido que para acreditar la prestación de un trabajo personal y que opere la presunción de la existencia de la relación laboral prevista en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo, el actor puede ofrecer, entre otros medios de prueba, la testimonial, medio de convicción que tendrá eficacia probatoria siempre que los testigos sean congruentes en relación con las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se percataron de la prestación del trabajo personal." (Pág. 23, párr. 43).

(En los casos en que el demandado niega lisa y llanamente la relación laboral, el trabajador tiene la carga de acreditar la prestación de trabajo personal a efecto de que opere la presunción de la existencia de la relación laboral, prevista en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, cuando el demandado niega la existencia de la relación de trabajo, pero afirma que el vínculo fue de otra naturaleza, verbigracia, civil o mercantil, a él corresponde la carga procesal de demostrar qué tipo de relación desarrolló con el demandante

"[...] (E)n los casos en que el demandado niega lisa y llanamente la relación laboral, el trabajador tiene la carga de acreditar la prestación de trabajo personal a efecto de que opere la presunción de la existencia de la relación laboral, prevista en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, cuando el demandado niega la existencia de la relación de trabajo, pero afirma que el vínculo fue de otra naturaleza, verbigracia, civil o mercantil, a él corresponde la carga procesal de demostrar qué tipo de relación desarrolló con el demandante. En el caso de que no la satisfaga, la autoridad de trabajo podrá concluir que no desvirtuó la presunción de la existencia del vínculo laboral prevista en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo." (Pág. 24, párr. 46 y Pág. 25, párr. 47).

"[...] (L)as normas de derecho de trabajo persiguen un fin de justicia social es decir, buscan un equilibrio entre las partes reconociendo como la más débil a la clase trabajadora, por lo que en él está inmerso un principio protector respecto de esa clase, pero sin que ello pueda afectar a la primacía de la realidad y a la razonabilidad, pues tanto el patrón como el trabajador deben ejercer y defender sus derechos de acuerdo con situaciones y razonamientos lógicos, sin incurrir en conductas abusivas de las prerrogativas y obligaciones de cada uno." (Pág. 30, párr. 60).

"[...] (E)n el caso que el demandado acredite que el vínculo entre las partes fue de naturaleza distinta la laboral, por ejemplo, civil o mercantil, las prestaciones que el actor haya reclamado, al tener naturaleza de trabajo, serán improcedentes. En cambio, en el caso que el demandado no demuestre su excepción, la autoridad de trabajo concluirá que no desvirtuó la presunción legal de la existencia de la relación de trabajo prevista en el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo." (Pág. 31, párrs. 63 y 64).

"[...] (C)ontrario a lo que la inconforme afirma, el artículo 21 de la Ley Federal del Trabajo no permite que en los casos en que se acredita que el vínculo jurídico fue de naturaleza distinta a la laboral, se presuma la existencia de la relación de trabajo, pues al tratarse de una presunción iuris tantum, es decir, susceptible de ser destruida por prueba en contrario, para el caso que el demandado justifique su excepción, quedará desvirtuada." (Pág. 32, párr. 69).

"[...] (E)l precepto legal que el recurrente controvierte tampoco es contrario a los derechos de igualdad y no discriminación, libertad de profesión, industria, comercio, trabajo, aso-

ciación, audiencia y tutela judicial efectiva, protegidos en los artículos 1, 9, 14, 16, 17, 22, 25 y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 8, 24 y 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos pues, se reitera, la presunción legal que establece no es absoluta, sino que es susceptible de ser desvirtuada por prueba en contrario, de manera que cuando el demandado satisface la carga procesal que le corresponde de acreditar que el vínculo entre las partes es de naturaleza distinta a la de trabajo, las prestaciones de naturaleza laboral demandadas por quien reclama el reconocimiento de la existencia de ese vínculo, serán improcedentes. Tampoco puede sostenerse, como el inconforme pretende, que el artículo 21 impugnado desconoce que existen relaciones que se rigen por el derecho civil o mercantil y que las disposiciones que las rigen son incompatibles con las del derecho laboral, por lo que al sujetar las verdaderas relaciones civiles y mercantiles, se interfiere con la actividad económica de los particulares y se desconoce el derecho de asociación, lo que es contrario a la recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo en la que se establece que la política de protección a los trabajadores no debe interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales." (Pág. 33, párrs. 71 y 72).

3.2 La potestad patronal de insumisión al arbitraje

3.2.1 El Instituto Mexicano del Seguro Social como patrón insumiso

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 1097/2016, 08 de marzo de 2017⁶¹

Razones similares en AR 1199/2016 y AR 9/2017

Hechos del caso

Dos trabajadores demandaron en la vía laboral al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) la reinstalación a su puesto de trabajo. El IMSS respondió que los trabajadores tenían una antigüedad menor a un año al servicio en Instituto, por lo que se cumplió el supuesto de excepción de reinstalación previsto en la ley y conocido como "insumisión al arbitraje". La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JCA) absolvió al IMSS de las pretensiones. Los trabajadores promovieron un juicio de amparo directo en el que alegaron la inconstitucionalidad de los artículos 49⁶² y 50⁶³ de la Ley Federal del Trabajo (LFT). A su juicio, esas

⁶¹ Unanimidad de cuatro votos. Ponente Ministro Alberto Pérez Dayán.

⁶² Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; (...)

⁶³ Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe

normas permiten a la parte patronal eximirse de su obligación de reinstalar en su empleo a los trabajadores a través de la figura de insumisión al arbitraje y eso viola el derecho a la estabilidad en el empleo, establecido en la fracción XXI, del apartado A del artículo 123 constitucional.

El Tribunal negó el amparo. Señaló que la insumisión al arbitraje es un derecho del patrón de no reinstalar al trabajador cuando éste esté en alguno de los casos de excepción del principio de estabilidad en el empleo. En consecuencia, reconoció la constitucionalidad de los artículos impugnados. Los demandantes interpusieron recurso de revisión. Alegaron, nuevamente, la inconstitucionalidad de los artículos 49 y 50 de la LFT. Enfatizaron que liberar al patrón del deber de reinstalar a los trabajadores y autorizarlo a negarse a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo dictado por la JCA contraviene los derechos laborales de los trabajadores, en especial, a la estabilidad en el empleo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación confirmó la sentencia de amparo y, en consecuencia, negó la protección porque los artículos 49 y 50 de la LFT son constitucionales.

Problema jurídico planteado

¿Los artículos 49 y 50 de la LFT, que establecen la posibilidad de que el patrón no reinstale a sus trabajadores, ni someta sus diferencias al arbitraje o acepte el laudo dictado por la JCA, viola el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores?

Criterio de la Suprema Corte

Los artículos 49 y 50 de la LFT no violan el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores. Si bien se prohibió a los patrones negarse a someterse al arbitraje o a aceptar los laudos dictados por las JCA, esta norma no es absoluta. Por lo tanto, dado que la norma atacada no viola los derechos de los trabajadores es constitucional.

Justificación del Criterio

"[...] (L)a figura de insumisión al arbitraje, en sí misma considerada, es de recordar que esta Segunda Sala, en sesión de treinta de marzo de dos mil once, al resolver el amparo en revisión 521/2010, de la Ponencia del Ministro José Fernando Franco González Salas,

de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y,

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se paguen las indemnizaciones. (...)"

abordó la evolución histórica de las fracciones XXI y XII, del Apartado A, del Artículo 123, de la Constitución General de la República, en relación con las previsiones de la Ley Federal del Trabajo que les da sustantividad y contenido y, concluyó que de ahí se desprende la posibilidad que concedió el Constituyente Permanente a los patrones de someterse o no al arbitraje de la autoridad del trabajo, lo que hizo que en su momento se cuestionara la inexistencia de la estabilidad en el empleo; sin embargo, con las reformas a las citadas fracciones XXI y XXII, publicadas en el Diario Oficial de la Federación de veintuno de noviembre de mil novecientos setenta y dos, que modificaron su texto y de acuerdo con la exposición de motivos respectiva, la idea central consistió en garantizar la estabilidad de los trabajadores en el empleo; dicho de otra manera, tenía como finalidad primordial impedir que el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o se rehusare a cumplir el laudo, cuando se trataran de acciones de despido, pero por excepción tiene la posibilidad de eximirse de la obligación de reinstalar al trabajador en los casos previstos en la ley secundaria [...]" (Pág. 16, último párr.).

"[...] (L) a insumisión al arbitraje, se trata de una institución prevista en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y regulada en la Ley Federal del Trabajo, que no pugna con la estabilidad en el empleo, pues lo que en esencia trata de evitar es "(...) la inconveniencia de obligar al patrón a continuar con una relación jurídica que podría poner en riesgo la armonía laboral (...)", pero sujeta a la condición de pagar al trabajador una cantidad determinada por la responsabilidad de su decisión de no reinstalarlo en el trabajo que desempeñara; es decir, que de manera integral lo que se busca de esa manera es un equilibrio entre los factores de producción." (Pág. 17, penúltimo párr.).

"[...] (S) i el constituyente permanente autorizó al legislador ordinario para determinar los casos en que el patrón podía ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de indemnizaciones, entre ellos, el supuesto de que "(...) se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año (...)", entonces habrá de concluir que lo previsto en los artículos 49, fracción I y 50, de la Ley Federal del Trabajo, no contravienen lo dispuesto en el artículo 123, Apartado A, fracciones XXI y XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Consecuentemente, este sistema integral previsto en la Constitución Federal y en la Ley Federal del Trabajo, impide que las normas de este último ordenamiento se reputen contrarias a la primera, dado el principio de reserva de ley que fue el fundamento para que la Ley secundaria regulara la institución jurídica que ahora se cuestiona a saber, la insumisión al arbitraje." (Pág. 20, último párr.).

"[...] (N) o es factible considerar que los artículos 49 y 50 de la Ley Federal del Trabajo, contravengan la garantía de estabilidad en el trabajo; ya que la limitación temporal aludida no resulta arbitraria ni caprichosa, sino por el contrario sustentada en razones que la justifican." (Pág. 22, último párr.).

(L) a insumisión al arbitraje, se trata de una institución prevista en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y regulada en la Ley Federal del Trabajo, que no pugna con la estabilidad en el empleo, pues lo que en esencia trata de evitar es "(...) la inconveniencia de obligar al patrón a continuar con una relación jurídica que podría poner en riesgo la armonía laboral (...)", pero sujeta a la condición de pagar al trabajador una cantidad determinada por la responsabilidad de su decisión de no reinstalarlo en el trabajo que desempeñara; es decir, que de manera integral lo que se busca de esa manera es un equilibrio entre los factores de producción.

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 305/2017, 12 de julio de 2017⁶⁴*Razones similares en AR 9/2017***Hechos del caso**

Un trabajador demandó en la vía laboral a la empresa que lo despidió. Reclamó la reinstalación a su puesto de trabajo y el pago de salarios vencidos. La empresa demandada contestó con un incidente de insumisión al arbitraje porque, a su juicio, se cumplió el supuesto del artículo 49, fracción I de la Ley Federal del Trabajo (LFT)⁶⁵ porque la relación laboral duró menos de un año. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) declaró procedente el incidente iniciado por la empresa demandada. También decretó la terminación de la relación laboral y condenó a la demandada a pagar al trabajador la indemnización constitucional y otras prestaciones. El trabajador promovió, entonces, un juicio de amparo. Argumentó que el artículo 49, fracción I, de la LFT es inconstitucional porque vulnera el derecho a la estabilidad en el empleo debido a que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador cuando éste tenga una antigüedad menor de un año. Señaló como autoridades responsables i) al Congreso de la Unión, ii) al presidente de la República y iii) a la JCA.

El juez constitucional negó el amparo. Afirmó que la norma atacada, que establece una excepción al derecho a la estabilidad en el empleo, es constitucional. Esto porque solo regula los supuestos en que los que el patrón queda eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, pero debe pagarle una indemnización que lo compense por el tiempo que prestó sus servicios. El trabajador promovió recurso de revisión. Reiteró la inconstitucionalidad del artículo 49 de la LFT y que la decisión del juez de amparo vulneró sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad en el empleo, a las condiciones justas y favorables para el desarrollo del trabajo, a la sindicalización y a la seguridad social, entre otros. El Tribunal declaró que carecía de competencia para conocer sobre la constitucionalidad del artículo 49, fracción I, de la LFT. En consecuencia, ordenó su remisión a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su estudio y decisión.

La Suprema Corte negó el amparo. Estimó que el artículo 49, fracción I, de la LFT no vulnera el derecho a la estabilidad en el empleo porque que el patrón no tenga el deber de reinstalar a los trabajadores con una antigüedad menor a un año es constitucional.

⁶⁴ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Eduardo Medina Mora I.

⁶⁵ Artículo 49. El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

I. Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año; (...)"

Problema jurídico planteado

¿El artículo 49, fracción I, de la LFT, que establece una excepción al deber de reinstalar a los trabajadores cuando estos tengan una antigüedad menor a un año, viola el derecho a la estabilidad en el empleo?

Criterio de la Suprema Corte

El artículo 49, fracción I, de la LFT no vulnera el derecho a la estabilidad en el empleo porque su finalidad es conservar el equilibrio de las relaciones obrero-patronales. Busca también la reducción del daño que puede causarse al trabajador al no reinstalarlo y protege el derecho del patrón de mantener un ambiente laboral armonioso. Por lo tanto, la libertad patronal de reinstalar o no a los trabajadores que tengan una antigüedad menor a un año es constitucional.

Justificación del Criterio

"[...] (L) a insumisión al arbitraje, se trata de una institución prevista en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y regulada en la Ley Federal del Trabajo que no pugna con la estabilidad en el empleo, pues lo que en esencia trata de evitar es la inconveniencia de obligar al patrón a continuar con una relación jurídica que podría poner en riesgo la armonía laboral pero sujeta a la condición de pagar al trabajador una cantidad determinada por la responsabilidad de su decisión de no reinstalarlo en el trabajo que desempeñara, es decir, que de manera integral lo que se busca de esa manera es un equilibrio entre los factores de producción." (Pág. 38, primer párr.).

"[...] (N) o es factible considerar que el artículo 49, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, contravenga el derecho a la estabilidad en el trabajo; ya que la limitación temporal aludida está sustentada en la Constitución Federal, en efecto, en el asunto específico, no debe pasar inadvertido que tanto el Constituyente Permanente como el legislador ordinario, desde un principio advirtieron la complejidad que representan las relaciones obrero-patronales; tan es así, que en busca del equilibrio entre esos factores del trabajo, si bien, se prohibió a los patrones negarse a someterse al arbitraje o bien aceptar el laudo dictado; también lo es, que esto no se autorizó de manera absoluta sino relativa, ya que se permitió se establecieran algunas excepciones." (Pág. 43, primer párr.).

"[...] (L) a hipótesis de excepción al derecho a la estabilidad en el empleo contenida en el artículo 49, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, sigue vigente en la actualidad y es acorde al nuevo paradigma social que enfrenta la evolución de nuestro derecho, ya que dentro del equilibrio y armonía buscados, el sistema indemnizatorio previsto en la Ley obrera, tiene la finalidad de reducir el daño que pudiera causarse al trabajador al no reinstalarlo y protege el derecho del patrón de mantener un ambiente laboral armonioso.

(L) a hipótesis de excepción al derecho a la estabilidad en el empleo contenida en el artículo 49, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, sigue vigente en la actualidad y es acorde al nuevo paradigma social que enfrenta la evolución de nuestro derecho, ya que dentro del equilibrio y armonía buscados, el sistema indemnizatorio previsto en la Ley obrera, tiene la finalidad de reducir el daño que pudiera causarse al trabajador al no reinstalarlo y protege el derecho del patrón de mantener un ambiente laboral armonioso.

reinstalarlo y protege el derecho del patrón de mantener un ambiente laboral armonioso." (Pág. 45, primer párr.).

"[...] (S)i el constituyente permanente autorizó al legislador ordinario para determinar los casos en que el patrón podía ser eximido de la obligación de cumplir el contrato, mediante el pago de indemnizaciones, entre ellos, el supuesto de que se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año, como en el caso aconteció, entonces habrá de concluirse que lo previsto en el artículo 49, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo, no contraviene lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tanto en el artículo 1o., como en el 123, apartado A, fracciones XXI y XXII." (Pág. 45, último párr.).

3.3 La calidad de trabajador puede ser reconocida sin perjuicio de lo establecido en el contrato colectivo de trabajo

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2362/2016, 26 de octubre de 2016⁶⁶

Razones similares en los ADR 15/2015 y ADR 6490/2015

Hechos del caso

Una mujer trabajó como cocinera en el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de Nayarit (SDIFEN) hasta su despido debido al cambio de directivas de la institución. La trabajadora demandó al SDIFEN por despido injusto ante una Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JCA). Pidió la reinstalación a su cargo y el pago de diversas prestaciones. El SDIFEN aceptó que despidió a la demandante, pero sostuvo que ésta no tenía la calidad de trabajadora porque, según el contrato colectivo, el único que puede proponer trabajadores es el sindicato, cosa que no sucedió con la demandante. El demandado negó estar obligado a reinstalar en el cargo a la demandante, puesto que solo laboró durante 5 meses. La demandante ofreció diferentes pruebas para acreditar su relación de trabajo, entre estas, los recibos de pago en los que constaba su calidad de empleada de base y pruebas testimoniales de sus compañeros de trabajo.

La JCA resolvió la improcedencia de la acción. Consideró que el tiempo laborado por la trabajadora no le daba derecho a la reinstalación. Refutó su carácter de trabajadora con base en lo dispuesto en el Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, Municipio e Instituciones Descentralizadas de Carácter Estatal (Estatuto). Adicionalmente,

⁶⁶ Ministro Ponente: Javier Laynez Potisek. Unanimidad de votos.

sostuvo que la demandante no probó que cumplía funciones de los trabajadores de base y, en consecuencia, absolvió a la demandada.

La demandante promovió juicio de amparo directo. Alegó que la resolución de la JCA violó sus derechos a la igualdad y no discriminación, al trabajo y al debido proceso.⁶⁷ También reclamó la inconstitucionalidad del Estatuto, por lo cual, el vínculo laboral no debió ser analizado a partir de esa norma sino con base en el apartado A del artículo 123 constitucional. Finalmente, afirmó que la aplicable para su caso era la Ley Federal del Trabajo (LFT).

El Tribunal Colegiado negó el amparo. Consideró que el artículo 116 constitucional facultó a las legislaturas locales para estructurar las relaciones de trabajo entre los Estados y sus empleados.⁶⁸ Resolvió que, contrario a lo sostenido por la demandante, la disposición normativa aplicable era el Estatuto atacado y no la LFT. Finalmente, confirmó la competencia exclusiva del sindicato para proponer empleados y que, ante la falta de esa postulación, la contratación no se realizó. La demandante interpuso recurso de revisión. Sostuvo, entre otras cosas, que el Tribunal Colegiado interpretó erróneamente el artículo 116 constitucional y que no analizó la constitucionalidad del Estatuto señalado. Concluyó que estas actuaciones violaron su derecho al trabajo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación concedió, en parte, el amparo. Consideró que las entidades federativas pueden regular las relaciones laborales de los Estados con sus trabajadores a partir del régimen del apartado A o del apartado B del artículo 123 constitucional, según estimen pertinente. Encontró fundados los agravios estudiados en suplencia de la queja porque someter el reconocimiento de las relaciones de trabajo a la propuesta del sindicato es inconstitucional. Sostuvo que esto viola el derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo.⁶⁹ Subrayó que la demandante probó su relación laboral, así como la calidad de trabajadora de base. En ese sentido, el Tribunal Colegiado validó, equivocadamente, la imposición de un requisito adicional para la creación de los vínculos de trabajo. En consecuencia, le ordenó que emitiera una nueva decisión en la que confirmara el vínculo laboral de la demandante; que esta tenía la calidad de trabajadora de base; y que no considerara a la falta de propuesta sindical como causa legal del cese.

⁶⁷ Consagrados en los artículos 1o., 14 y 123 constitucionales.

⁶⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 116. Fracción VI. Las relaciones de trabajo entre los estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los estados con base en lo dispuesto por el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias.

⁶⁹ Artículo 123. Apartado B. Fracción IX. 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.

Problema jurídico planteado

¿Es constitucional someter el reconocimiento de relaciones de trabajo a las disposiciones del contrato de trabajo que establecen que las entidades de gobierno solo pueden contratar trabajadores de base si estos han sido postulados por el sindicato de la dependencia?

Criterio de la Suprema Corte

El reconocimiento de las relaciones de trabajo no puede ser negado con el argumento de que los empleados no fueron recomendados por el sindicato de la dependencia gubernamental. Las relaciones laborales establecidas al margen de las recomendaciones sindicales pueden ser objeto de prueba en un juicio. Suponer lo contrario implica una violación al derecho al trabajo consagrado en el artículo 123 constitucional.

Justificación del criterio

"[D]icho vicio formal no implica la inexistencia del vínculo laboral burocrático, ya que de considerarse así se sancionaría al trabajador por una irregularidad que no le es imputable y se permitiría a la dependencia beneficiarse de su incumplimiento. Por tanto, aunque no se haya expedido algún nombramiento a favor del trabajador, éste podrá acreditar la existencia de la relación laboral, siempre que demuestre haber desempeñado servicios subordinados a favor de la dependencia en el puesto materia de la contienda." (Pág. 41, párr. 2).

"[D]esde el momento que se prestó el servicio por parte de la accionante y la dependencia estatal estuvo en posibilidad de disponer de éste, existió subordinación entre las partes y, por ende, relación de trabajo." (Pág. 41, párr. 4).

"[L]a demandada nunca negó haber recibido la prestación del servicio por parte de la accionante, por el contrario, manifestó que le cubría su salario y que no le adeudaba el aguinaldo, acreditando habérselo pagado, aunado a que reconoció haberla despedido, manifestaciones que ponen en evidencia que acepta la prestación del servicio subordinado y a cambio de darle una remuneración económica." (Pág. 45, párr. 2).

"[E]s dable concluir que con las pruebas aportadas en autos, consistente en los recibos de pago a nombre de la accionante expedidos por la demandada, las nóminas exhibidas por la propia demandada en las que incluso consta el salario que le pagaba, la confesión de la propia demandada en el pliego de posiciones formulado en la confesional de la accionante y la aceptación al verter contestación de haber despedido a la hoy recurrente, aunada a la aceptación de la Subdirectora General Administrativa de la demandada, en la que reconoce que la accionante ahí trabajaba, llevan a concluir que ésta se desempeñaba

al servicio de la demandada, tan es así que aparece registrada en las nóminas que tiene para el pago de los trabajadores a su servicio, con lo que queda acreditado el nombramiento exigido por el artículo 2 del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado, Municipio e Instituciones Descentralizadas de Nayarit, al demostrarse los elementos característicos del vínculo jurídico y estar incluida en la documentación que la demandada lleva respecto de quienes le prestan servicios." (Pág. 46, párr. 2).

"[E]n razón de que la falta de formalidad de los requisitos no puede ser imputable a la accionante, pues de así estimarlo se le sancionaría por un aspecto que no le es imputable, lo que traería como consecuencia que la demandada se beneficiara de su propio incumplimiento." (Pág. 46, párr. 3).

"[L]a existencia de la relación de trabajo no se puede hacer depender de si el sindicato la propuso o no ante el empleador, pues no es dicha propuesta lo que determina la naturaleza de los servicios prestados a la dependencia estatal, razón por la que si en el caso a estudio, como se ha visto, éste reúne las características propias del vínculo laboral entre el Estado y sus trabajadores, debe tenerse por acreditado." (Pág. 47, párr. 1).

[L]a existencia de la relación de trabajo no se puede hacer depender de si el sindicato la propuso o no ante el empleador, pues no es dicha propuesta lo que determina la naturaleza de los servicios prestados a la dependencia estatal

"[A]l adicionar el Tribunal Colegiado un requisito para tener por acreditada la existencia de la relación laboral, tal actuar transgredió en perjuicio de la quejosa el derecho al trabajo consagrado en los artículos 5 y primer párrafo del 123, de la Constitución Federal." (Pág. 48, párr. 3).

"El precepto transcrito pone en evidencia que el estatuto burocrático estatal enumera una serie de supuestos que dan lugar al cese de la trabajadora, pero en ninguno de ellas contempla como causa de separación justificada de una trabajadora de base, la falta de proposición de la organización gremial." (Pág. 56, párr. 2).

3.4 Magistrados de Salas Regionales e inamovilidad del puesto

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 938/2017, 11 de abril de 2018⁷⁰

Hechos del caso

Un magistrado fue removido de su puesto de trabajo. Inconforme con esa decisión, solicitó al Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa (TFJFA) que (i) le reconociera el carácter de magistrado inamovible; y (ii) el reconocimiento de los sueldos y prestaciones desde la fecha en la que debió ser reasignado como magistrado. Denunció que la Junta de Gobierno y Administración se negó a conocer su conflicto aun cuando ya había aceptado su com-

⁷⁰ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

petencia para tramitar ese tipo de asuntos. El TFJFA negó las pretensiones del demandante. Contra esa decisión, el magistrado presentó un amparo. El juez constitucional concedió el amparo. Argumentó que el TFJFA era competente para resolver la petición que le formuló el demandante. También señaló que el demandante había adquirido el derecho de inamovilidad porque tuvo 3 nombramientos consecutivos en ese puesto. En consecuencia, le ordenó al TFJFA que respondiera por escrito la petición.

Tanto el demandante, como el TFJFA interpusieron recurso de revisión. El magistrado alegó que el juez constitucional no se pronunció sobre los salarios caídos y las demás prestaciones laborales demandadas. Por su parte, el Tribunal alegó que el juez de amparo reconoció el derecho de inamovilidad del magistrado, aun cuando el reconocimiento de ese derecho no era una de las pretensiones de la demandante en amparo. Es decir, argumentó que el juicio de amparo se trataba exclusivamente de la solicitud hecha al Tribunal y no del reconocimiento de derechos.

El Tribunal admitió el recurso, pero declaró que carecía de competencia para conocer del asunto. Por ello, lo remitió a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su estudio y resolución. La Suprema Corte revocó la sentencia de amparo y, en consecuencia, negó la protección constitucional.

Problema jurídico planteado

¿La Junta de Gobierno del TFJFA, es el órgano competente para pronunciarse sobre la inamovilidad de los Magistrados de las Salas del Tribunal?

Criterio de la Suprema Corte

La Junta de Gobierno del TFJFA no tiene la atribución de pronunciarse sobre el carácter de inamovible de los magistrados de las Salas Regionales. Tampoco tiene la potestad de decidir que la edad de retiro forzoso de esos funcionarios es de 65 años. Dado que esto está estrechamente vinculado con el cargo de Magistrado, a la Junta no le compete esa convalidación de edad de retiro. Por lo tanto, la Junta de Gobierno no es el órgano competente para resolver los asuntos relativos a los nombramientos de magistrados de las Salas del Tribunal.

Justificación del Criterio

"[...] (L)a Junta de Gobierno y Administración del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa determina la estructura interna del Tribunal, pero sólo está facultada para coordinarse en el ejercicio de sus atribuciones relativas, con la Sala Superior y con el Pleno Jurisdiccional de ésta, para la evaluación interna de servidores públicos, a efecto de aprobar y someter a consideración del Presidente de la República las propuestas de nombramiento para ocupar el cargo de Magistrados del Tribunal, pues acorde a lo previsto en el artículo

3 de la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa, el Presidente de la República hace los nombramientos y los turna al Senado a fin de solicitar su aprobación; lo que corrobora la afirmación relativa a que la Junta de Administración y Gobierno no resuelve lo relativo a los nombramientos de los Magistrados que integran el Tribunal." (Pág. 30, último párr.).

"[...] En esas condiciones, debe declararse sustancialmente fundado lo expresado por la autoridad recurrente, pues efectivamente, la Junta de Gobierno y Administración del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa no tiene dentro de sus atribuciones pronunciarse en torno a lo cuestionado por el quejoso, en específico la facultad de determinar si con el carácter de inamovible que dice haber adquirido, al término de su nombramiento como Magistrado de Sala Superior procedía reasumir nuevamente el cargo como Magistrado de una Sala Regional, y tampoco reconocer como retiro forzoso la edad de setenta y cinco años, ya que indudablemente esto último está estrechamente vinculado con el cargo de Magistrado, motivo por el cual a la referida Junta no le compete dicha convalidación, pues se reitera, no es el órgano a quien le corresponde resolver todo lo relativo a los nombramientos de los Magistrados de las Salas del Tribunal, sólo el de los servidores públicos de la carrera jurisdiccional." (Pág. 31, último párr.).

"[...] (E)s correcto lo expuesto por la autoridad recurrente al sostener que no resultaba válido reconocer como retiro forzoso la edad de setenta y cinco años del promovente, ni reintegrarlo como Magistrado, por no encontrarse en funciones; por tanto, es evidente que pese a la facultad de la Junta de Administración y Gobierno de resolver las consultas que le formulen los Magistrados sobre su régimen laboral, no estaba facultada para pronunciarse sobre el particular, porque tal reconocimiento estaba sujeto a que el quejoso tuviera nombramiento vigente como Magistrado de Sala Regional." (Pág. 32, segundo párr.).

"[...] (E)s inconcuso que si el Juez de Distrito no basó su decisión en lo previsto en el artículo 73, fracción XXIX-H de la Carta Magna, que establece como facultad del Congreso de la Unión expedir leyes que instituyan tribunales de lo contencioso-administrativo, dotados de plena autonomía para dictar sus fallos, y que tengan a su cargo dirimir las controversias que se susciten entre la administración pública federal y los particulares, estableciendo las normas para su organización, su funcionamiento, el procedimiento y los recursos contra sus resoluciones; no lo aplicó, ni lo interpretó; luego, resulta inatendible que en el oficio de revisión se cuestione su supuesta aplicación e interpretación indebida." (Pág. 33, último párr.).

"[...] (C)on independencia de la decisión tocante a que el quejoso había adquirido su inamovilidad como Magistrado de Sala Regional [...] eso no implica que la Junta de Gobierno y Administración del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa tuviera primero, competencia para convalidar su nombramiento y después, para adscribirlo como Magistrado de una Sala Regional al término de su cargo como Magistrado de Sala Superior, pues previo a una adscripción en Sala Regional debía contar con un nombramiento, que no

La Junta de Gobierno y Administración del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa no tiene dentro de sus atribuciones pronunciarse en torno a lo cuestionado por el quejoso, en específico la facultad de determinar si con el carácter de inamovible que dice haber adquirido.

tenía, ya que la vacante que dejó al aceptar el cargo de Magistrado de Sala Superior había sido cubierta; por ende, resulta inobjetable que perdió la inamovilidad del cargo de Magistrado de Sala Regional del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa por renuncia tácita, ya que si bien mientras los servidores obren con justicia y su conducta sea apegada a derecho, gozarán de permanencia en su cargo, atento a los principios de seguridad o estabilidad en el ejercicio del cargo de los magistrados y jueces del Poder Judicial a que hace referencia el artículo 116 constitucional, debe ponderarse que el artículo Noveno de las disposiciones transitorias del Decreto por el que se expide la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Fiscal y Administrativa estableció que los Magistrados que conforme la ley que se abrogaba hubieren obtenido la inamovilidad, continuarían en el ejercicio de sus encargos atento a lo establecido en dicha ley; y, en la especie, pese a tener el carácter de inamovible, el promovente no continuó en el ejercicio de su encargo, pues fue nombrado Magistrado de Sala Superior; motivo por el cual es evidente que la Junta de Gobierno y Administración del Tribunal en cuestión no estaba en posibilidad de reconocerle inamovilidad, de readscribirlo a una Sala Regional, ni de reconocer como fecha de su retiro, la edad de setenta y cinco." (Pág. 39, primer párr.).

"[...] (D)ado el sentido de la presente resolución, deben desestimarse los motivos de inconformidad expresados en los recursos de revisión principal y adhesivo interpuestos por el quejoso, en los cuales se aduce que el juzgador debió pronunciarse sobre todos los conceptos de violación, los actos reclamados y sus consecuencias, en específico ordenar su readscripción a una Sala Regional y hacer pronunciamiento sobre los salarios caídos y demás prestaciones laborales demandadas, así como respecto a la edad de retiro forzoso la de setenta y cinco años, pues como se expuso, aunado a la falta de competencia de la Junta de Gobierno y Administración para nombrarlo Magistrado de Sala Regional, el quejoso perdió su inamovilidad en dicho cargo y consecuentemente, no puede reconocerse como fecha de retiro la edad de setenta y cinco años no procede el pago de salarios caídos y demás prestaciones." (Pág. 40, último párr.).

3.5 Limitación a la reinstalación para garantizar el interés superior del menor

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 4904/2018,⁷¹ 14 de noviembre de 2018⁷²

Hechos del caso

Un profesor de escuela primaria, trabajador de base, fue despedido después de ser condenado a 3 meses de prisión por el delito de lesiones contra uno de sus alumnos. El docente

⁷¹ Esta ficha se hizo con base en el engrose oficial.

⁷² Ponente: Eduardo Medina Mora I. Mayoría de cuatro votos.

demandó a la Secretaría de Educación Pública (SEP) la reinstalación en el cargo y el pago de diversas prestaciones ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (Tribunal Burocrático). Sostuvo que su despido violó el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE)⁷³ porque la SEP no emitió un acta administrativa en la que fundamentara su decisión. El Tribunal Burocrático estimó que la decisión de la SEP se fundaba en la sentencia condenatoria del docente y que, por eso, era innecesario que la Secretaría reiterara las razones expuestas en la sentencia en un acta administrativa. En consecuencia, absolvió a la demandada.

El demandante promovió un juicio de amparo directo. Reclamó que el Tribunal Burocrático desconoció su calidad de trabajador de base y vulneró su derecho a la estabilidad en el empleo, inherente a su tipo de contratación. Consideró que la decisión del Tribunal avaló el despido ilegal hecho por la SEP, violó su derecho al debido proceso e implicó una condena doble. El Tribunal Colegiado negó el amparo. Consideró que la actuación del Tribunal Burocrático fue correcta porque atendió al interés superior del menor. Luego de un ejercicio de ponderación, eligió el derecho de los menores de edad a recibir educación en espacios libres de violencia sobre el derecho a la estabilidad en el empleo. Sostuvo que, además del delito de lesiones, el expediente laboral evidenció que el empleado cometió otros actos violentos en el desempeño de su cargo. Resolvió, entonces, que estos factores volvieron improcedente la solicitud de reinstalación del demandante.

El demandante interpuso recurso de revisión. Alegó que el Tribunal Colegiado le asignó valor probatorio a su expediente laboral y esta actuación es antijurídica. Reclamó que la decisión vulnera el principio pro-persona, la libertad de trabajo, los derechos al debido proceso y al trabajo, en su modalidad de estabilidad en el empleo.⁷⁴

La Suprema Corte de Justicia de la Nación confirmó, en parte, la resolución impugnada. Consideró que el Tribunal Colegiado ponderó de manera adecuada el interés superior de los menores a recibir educación en espacios libres de violencia con el derecho a la estabilidad en el empleo. Resolvió que, a pesar de que la SEP, de manera indebida, no emitió un acta administrativa de cese, la actuación del demandante hizo inviable la reinstalación a su cargo. Finalmente, dispuso que el resto de las prestaciones reclamadas fueran estudiadas por el Tribunal Colegiado, al que le reservó jurisdicción.

⁷³ 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: Fracción V. Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes: [...] [inciso] j) Por prisión que sea el resultado de una sentencia ejecutoria.

⁷⁴ Consagrados en los artículos 1, 5, 14, 16, 17 y 123 apartado B, fracción IX constitucionales; así como en los artículos 3, 5 punto dos y 14 punto siete del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 1, 24 y 25 punto uno de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Problema jurídico planteado

¿Es constitucional la decisión de no reinstalar al cargo a un profesor de escuela primaria, trabajador de base, cuya causa de despido fue la condena por el delito de lesiones en contra de uno de sus alumnos?

Criterio de la Suprema Corte

El interés superior del menor es un principio preponderante comparado con el derecho a la estabilidad en el empleo. En atención a este principio, es constitucional la decisión de no reinstalar a un profesor de primaria despedido luego de ser condenado por el delito de lesiones contra de uno de sus alumnos. Esta restricción del derecho al trabajo está avalada por la Constitución.

Justificación del criterio

"Dicha ponderación resulta correcta dado que, como ya se mencionó, el órgano colegiado al interpretar o aplicar esos derechos estaba obligado a tomar en cuenta este principio a fin de que en todo momento se potencialice la protección integral de los niños y niñas, evitándoles cualquier afectación, lo que se traduce en la obligación de ponderar sus intereses frente a aquellos de terceros, en este caso, el derecho a la estabilidad en el empleo del trabajador." (Párr. 73).

"Lo indicado, ya que al entrar en conflicto el derecho a la estabilidad laboral, frente al interés superior del niño, éstos no pueden armonizarse a fin de evitar una menor afectación al segundo de los mencionados, pues se debe tener en cuenta que los intereses del menor tienen máxima prioridad y, por lo tanto, se debe conceder mayor importancia a lo que sea mejor para éstos." (Párr. 74).

"De ahí que si en el caso el trabajador reclama la reinstalación en su centro de trabajo (Primaria), es indudable que conforme a los antecedentes ya analizados (sentencia condenatoria por el delito de lesiones a un menor), y en atención a la protección integral que debe darse a los menores de edad, lo más conveniente era limitar el derecho a la estabilidad reclamada, a fin de lograr garantizar el bienestar y el desarrollo de los menores en lugares libres de violencia." (Párr. 75).

"[A]l resultar procedente el juicio de ponderación realizado y prevalecer el interés superior de los menores, frente al derecho de estabilidad en el empleo indicado, lo procedente es modificar la sentencia recurrida y reservar jurisdicción al Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, a fin de que se analicen las demás prestaciones reclamadas en su demanda, las cuales no guardan relación con la estabilidad en el empleo, al tratarse de temas de legalidad que atañen a su exclusiva competencia." (Párr. 77).

si en el caso el trabajador reclama la reinstalación en su centro de trabajo (Primaria), es indudable que conforme a los antecedentes ya analizados (sentencia condenatoria por el delito de lesiones a un menor), y en atención a la protección integral que debe darse a los menores de edad, lo más conveniente era limitar el derecho a la estabilidad reclamada, a fin de lograr garantizar el bienestar y el desarrollo de los menores en lugares libres de violencia.

3.6 Requisitos para establecer una relación laboral

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 3128/2020, 10 de marzo de 2021⁷⁵

Razones similares en el ADR 416/2020

Hechos del caso

Un empleado demandó en la vía laboral al presidente municipal de El Arenal, Jalisco el pago de una indemnización constitucional por su despido injustificado. El demandado alegó que no hubo despido porque la relación laboral finalizó cuando concluyó el periodo por el que fue contratado el demandante. Señaló que el trabajador no tenía derecho a reclamar el pago de la indemnización constitucional porque, según la fracción II del artículo 4 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios (LSPEJM)⁷⁶ no hubo relación laboral entre el demandante y el ayuntamiento, pues al demandante no se le expidió nombramiento por 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 se actualizó el supuesto del artículo 4 de la LSPEJM porque el nombramiento temporal finalizó en el momento en el que concluyó el periodo por el que fue contratado.

El empleado promovió amparo directo. Atacó la inconstitucionalidad del artículo 4 de la LSPEJM porque viola sus derechos fundamentales a la seguridad jurídica, a la estabilidad en el empleo y a la seguridad social. El Tribunal 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. Definió la estabilidad en el empleo como el derecho fundamental de la persona trabajadora a conservar su fuente de ingresos en tanto realice sus funciones adecuadamente. Estableció que para separar a una persona de su puesto de manera justificada y sin responsabilidad para la parte empleadora se debe: i) actualizar alguna de las causas previstas en la legislación aplicable; y ii) seguir los procedimientos legales. Precisó que la estabilidad en el empleo es el derecho constitucional a continuar en la ocupación laboral sin mayor condición que la de no incurrir en alguna causa de cese. El Tribunal de amparo le ordenó, entonces, al

⁷⁵ Mayoría de cuatro votos. Ponente Javier Laynez Potisek.

⁷⁶ 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: [...]

Tribunal de arbitraje que dictara una nueva decisión en la que inaplicara la fracción II del artículo 4 de la LSPEJM.

El ayuntamiento demandado presentó recurso de revisión. Argumentó que el artículo impugnado no vulnera los derechos a la seguridad jurídica, ni a la estabilidad en el empleo. Esto pues la norma atacada establece, claramente, que cuando no se expida nombramiento a un servidor público, la duración del encargo es temporal.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación conoció el recurso pues su estudio permitía establecer el alcance del derecho a la estabilidad en el empleo de las personas al servicio del Estado. 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 de los trabajadores burocráticos a la seguridad jurídica y la estabilidad en el empleo.

Problema jurídico planteado

La fracción II, del artículo 4 de la LSPEJM, que establece que cuando a un servidor público no se le expida nombramiento la duración del encargo será temporal, ¿viola los derechos fundamentales a la seguridad jurídica y a la estabilidad en el empleo de los servidores públicos?

Criterio de la Suprema Corte⁷⁷

La fracción II, del artículo 4 de la LSPEJM es inconstitucional porque viola los derechos fundamentales a la seguridad jurídica y a la estabilidad en el empleo de los servidores públicos. El derecho a la estabilidad en el empleo depende del tipo de 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 acreditar los periodos laborados. Esta situación los pone en desventaja porque permite que sean despedidas sin responsabilidad por parte del empleador. En ese sentido, su efecto es excluir a ciertos trabajadores de la estabilidad en el empleo por cuestiones ajenas a sus funciones. Por lo tanto, la norma analizada es inconstitucional al vulnerar los derechos de 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;

⁷⁷ En el asunto no se estudió la decisión del Tribunal Colegiado sobre el derecho a la seguridad social porque el Ayuntamiento demandante no planteó un agravio expreso contra el punto.

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 predefinidos por las disposiciones legales y reglamentarias aplicables." (Pág. 13, 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." (Pág. 16, 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." (Pág. 18, párr. 37).

(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.

"[...] 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." (Pág. 19, 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 traba-

jadores 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." (Pág. 21, 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." (Pág. 25, párr. 51).

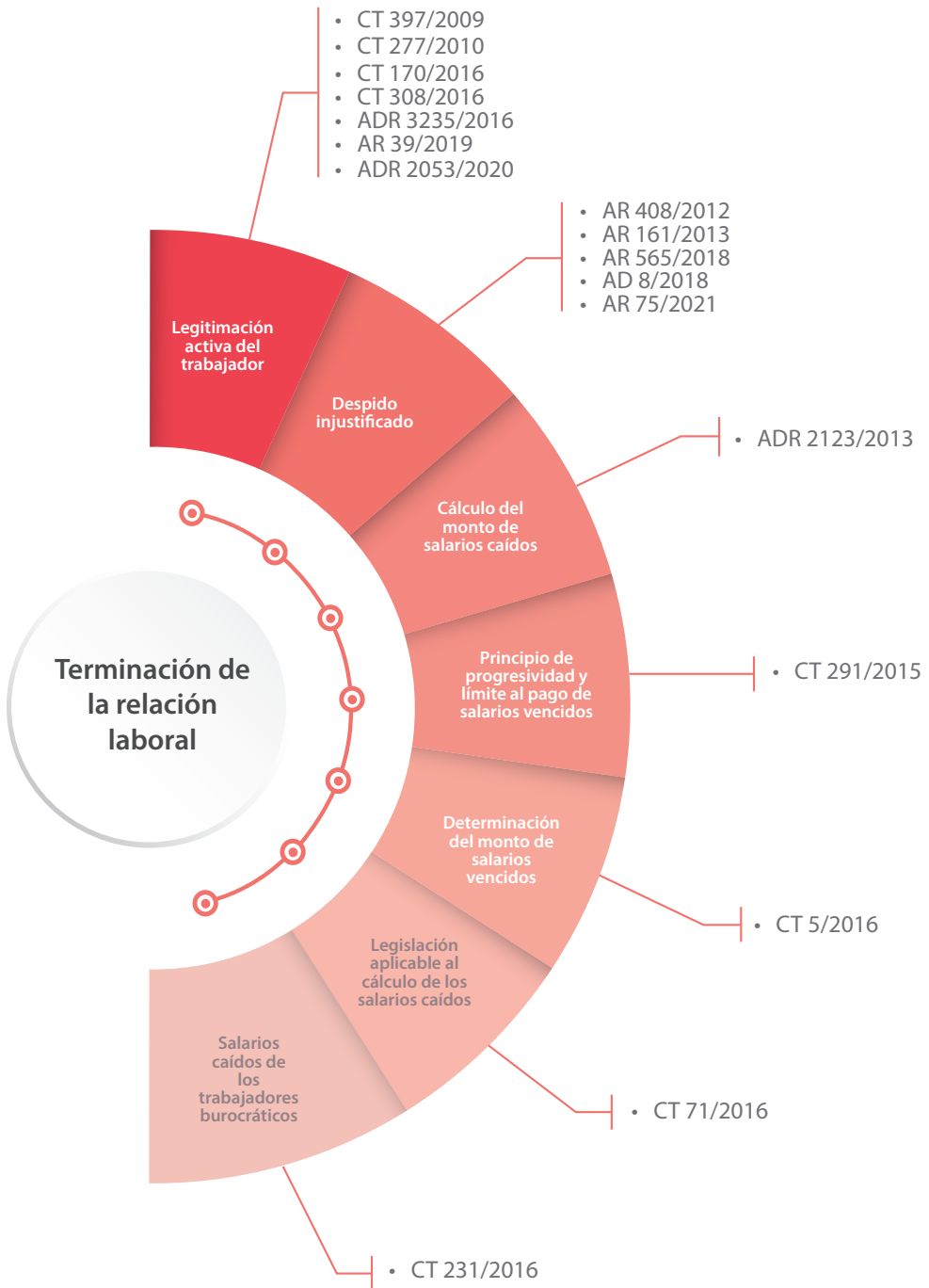
"[...] En ese contexto, debemos analizar la constitucionalidad de la restricción a los derechos a la seguridad jurídica y la estabilidad en el empleo de los trabajadores que no cuentan con nombramiento por escrito mediante un test de proporcionalidad. [...] (D)ebe corroborarse lo siguiente: a) que la 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.[...]" (Pág. 26, 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." (Pág. 28, párr. 57).

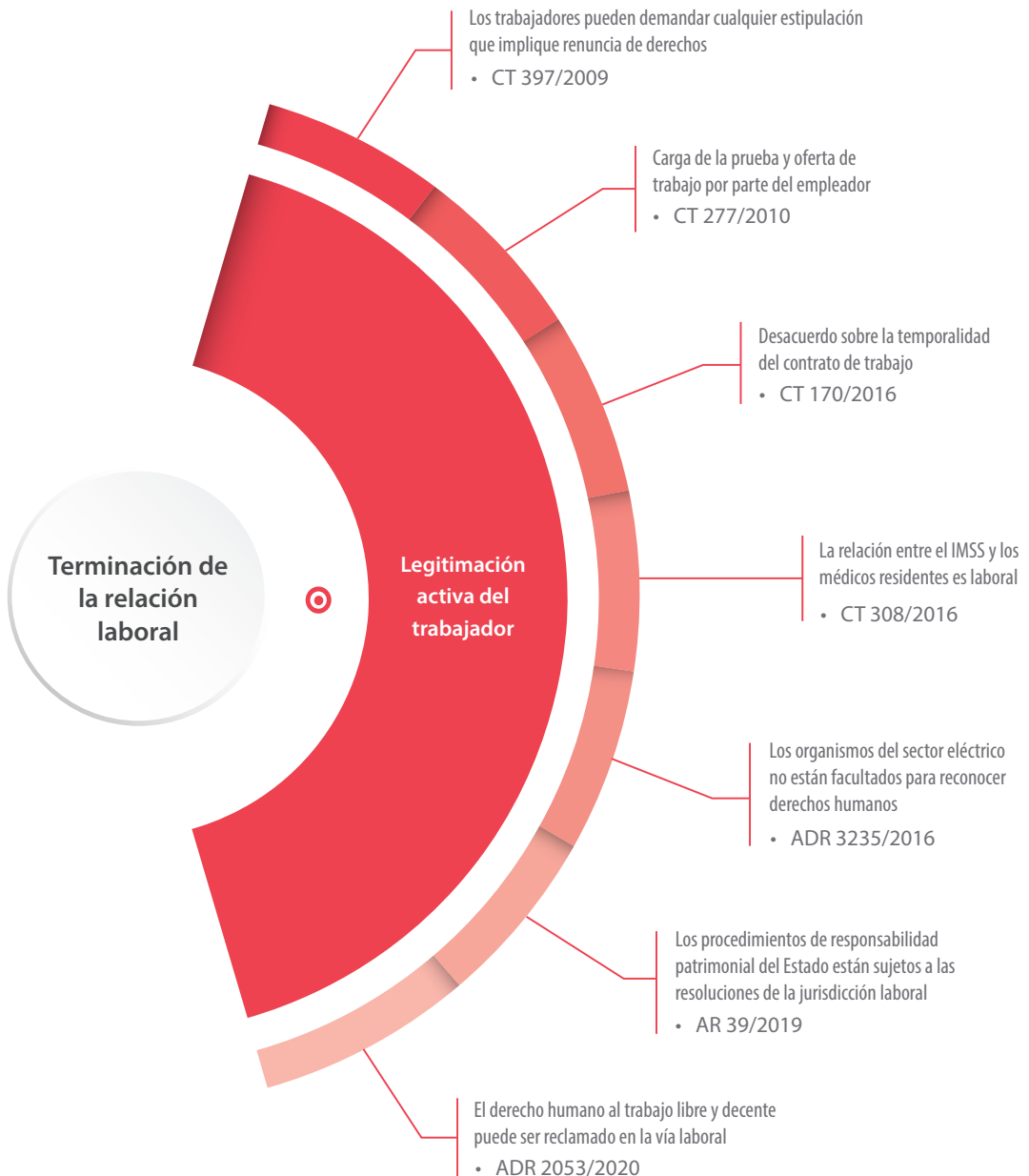
"[...] (L)a disposición bajo examen excluye injustificadamente a ciertos trabajadores del derecho a la estabilidad en el empleo. Aunque aparentemente permite que se disuelvan vínculos laborales sin responsabilidad para la parte empleadora (lo cual permite la erogación de menos recursos para el pago de 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." (Pág. 29, 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." (Pág. 30, párr. 62).

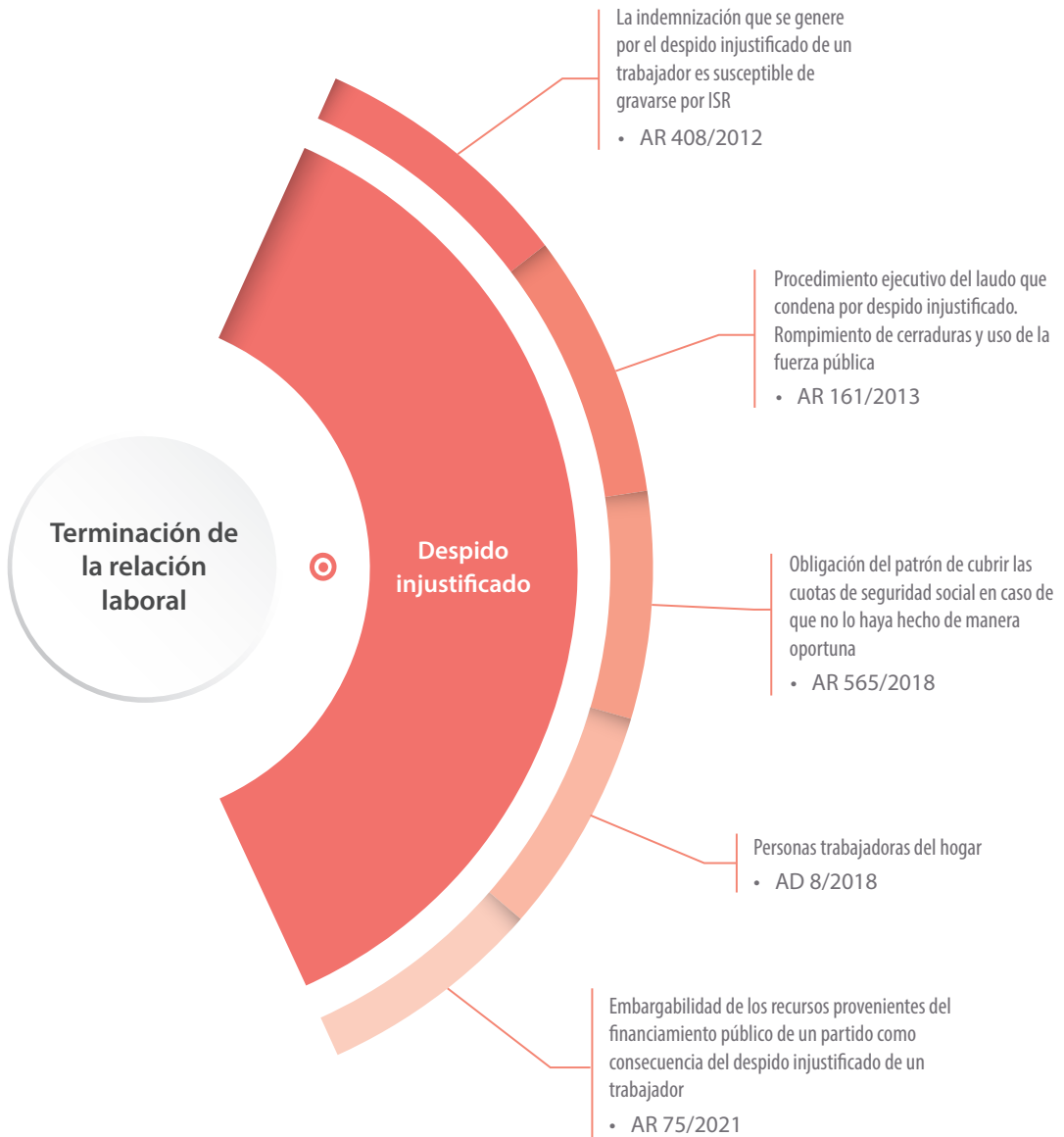
4. Terminación de la relación laboral



4.1 Legitimación activa del trabajador



4.2 Despido injustificado



4. Terminación de la relación laboral

4.1 Legitimación activa del trabajador

4.1.1 Los trabajadores pueden demandar cualquier estipulación que implique renuncia de derechos

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 397/2009,⁷⁸ 2 de diciembre de 2009⁷⁹

Hechos del caso

El primer Tribunal sostuvo que los trabajadores están facultados para demandar la nulidad de convenios ratificados ante la autoridad laboral.⁸⁰ Consideró que, de acuerdo con el principio pro-operario, la prohibición de renuncia a derechos de los trabajadores debe prevalecer sobre cualquier disposición en contrario.⁸¹ El segundo Tribunal estableció la

⁷⁸ Hay una contradicción de tesis cuando diferentes Tribunales emiten resoluciones contrarias respecto a una misma problemática.

⁷⁹ Unanimidad de votos. Ponente: Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

⁸⁰ Ley Federal del Trabajo. Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante los Centros de Conciliación o al Tribunal según corresponda, que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Cuando el convenio sea celebrado sin la intervención de las autoridades, será susceptible de ser reclamada la nulidad ante el Tribunal, solamente de aquello que contenga renuncia de los derechos de los trabajadores, conservando su validez el resto de las cláusulas convenidas.

⁸¹ Artículo 53. Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

I. El mutuo consentimiento de las partes; [...]

validez de la renuncia a derechos cuando se estipula en un convenio ratificado ante la instancia competente. Consideró que la voluntad de las partes debe prevalecer.⁸²

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. En el caso debía decidirse si los trabajadores pueden alegar la nulidad de un convenio de terminación de la relación de trabajo en el que renuncian a sus derechos, suscrito con el patrón y ratificado ante la instancia laboral.⁸³ La Suprema Corte resolvió que la Constitución faculta a los trabajadores a demandar cualquier tipo de estipulación que implique renuncia a derechos.

Problema jurídico planteado

¿Pueden los trabajadores demandar la nulidad de convenios suscritos con sus patrones y ratificados antes las instancias pertinentes en los cuales renuncian a sus derechos?

Criterio de la Suprema Corte

La falta de legitimación activa de los trabajadores para demandar la nulidad de un convenio de renuncia a derechos suscrito con el empleador vulnera el derecho al trabajo, con independencia de que la renuncia conste en un convenio ratificado ante la autoridad laboral. Es necesario atender a las disposiciones legales que beneficien al trabajador en mayor medida. La prohibición de las figuras que impliquen renuncia a derechos es un principio que debe prevalecer en el ámbito del derecho laboral, siempre y cuando beneficie al trabajador.

Justificación del criterio

"[E]sta Segunda Sala decide apartarse de la tesis aislada de la anterior Cuarta Sala de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, citada como fundamento para resolver por uno de los Tribunales Colegiados de Circuito cuyo criterio aquí contiene." (Pág. 64, párr. 2).

"[L]a tesis transcrita se soslaya el carácter tutelar del Derecho del Trabajo consistente en la irrenunciabilidad que impera en la celebración de los convenios o liquidaciones, con el argumento de que existe manifestación expresa del trabajador de que con la gratificación recibida se da por satisfecho de todas aquéllas prestaciones que pudieran corresponderle conforme a la ley, al pacto colectivo o a su contrato individual, pues como aquí se ha establecido, el numeral 33 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se inspira en lo que establece la fracción XVII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal, es categórico al establecer que es nula cualquier estipulación pactada que implique renuncia de los derechos que corresponden a la parte trabajadora.

⁸² Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, Volumen 55, Quinta Parte, página 15, con el rubro: "CONVENIO DE TERMINACIÓN VOLUNTARIA DE LA RELACIÓN LABORAL. EFECTOS.

⁸³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123. Apartado A. XXVII. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contrayentes, aunque se expresen en el contrato: [...]

(h). Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado a favor del obrero en las leyes de protección y auxilio a los trabajadores. [...]

La tesis transcrita se soslaya el carácter tutelar del Derecho del Trabajo consistente en la irrenunciabilidad que impera en la celebración de los convenios o liquidaciones, con el argumento de que existe manifestación expresa del trabajador de que con la gratificación recibida se da por satisfecho de todas aquéllas prestaciones que pudieran corresponderle conforme a la ley, al pacto colectivo o a su contrato individual, pues como aquí se ha establecido, el numeral 33 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se inspira en lo que establece la fracción XVII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal, es categórico al establecer que es nula cualquier estipulación pactada que implique renuncia de los derechos que corresponden a la parte trabajadora.

tablecido, el numeral 33 de la Ley Federal del Trabajo, el cual se inspira en lo que establece la fracción XXVII del apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal, es categórico al establecer que es nula cualquier estipulación pactada que implique renuncia de los derechos que corresponden a la parte trabajadora." (Pág. 65, párr. 2).

4.1.2 Carga de la prueba y oferta de trabajo por parte del empleador

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 277/2010, 20 de octubre de 2010⁸⁴

Hechos del caso

El primer Tribunal decidió que un trabajador estaba obligado a probar que su despido fue injustificado porque el patrón hizo un ofrecimiento de trabajo posterior. Lo anterior debido a que el ofrecimiento fue de buena fe y legal. El segundo Tribunal sostuvo que la carga de la prueba la tiene el patrón porque la obligación de probar no puede ser trasladada al empleado, ni aunque el empleador le haya hecho una nueva oferta de trabajo. Mucho menos si el patrón negó la acción del trabajador y presentó la excepción de abandono o faltas injustificadas del empleado.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. En el caso, había que determinar si la jurisprudencia vigente es aplicable para definir quién tiene la carga de la prueba en casos en los que el trabajador demanda por despido injustificado. La Suprema Corte señaló que el ofrecimiento de trabajo es una figura jurídica diferente al allanamiento y la excepción. En consecuencia, resolvió que el ofrecimiento de trabajo, por sí mismo, puede revertir la carga de la prueba al trabajador.

Problema jurídico planteado

¿El traslado de la carga de la prueba al empleado del despido injustificado como consecuencia del ofrecimiento de trabajo por parte del empleador, se ajusta al artículo 123 constitucional?

Criterio de la Suprema Corte

El ofrecimiento de trabajo tiene consecuencias diferentes a las del allanamiento y la excepción porque permite revertir la carga de la prueba del empleado al trabajador. Los trabajadores tienen la carga de la prueba en casos en los que demandan al patrón por despido

⁸⁴ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas.

injustificado y éste hace un ofrecimiento de trabajo posterior a la fecha del supuesto despido.

Justificación del criterio

"El ofrecimiento de trabajo constituye una figura jurídica *sui generis* creada por la jurisprudencia de este Alto Tribunal del país, que no constituye un allanamiento ni una excepción, pero que es capaz de modificar la carga de la prueba en asuntos donde se discute un despido." (Pág. 46, párr. 3).

"Así, dicha figura del ofrecimiento crea consecuencias jurídicas diversas por cuanto hace a la carga de la prueba, pues si aquél se realiza en los mismos términos y condiciones en las que se venía desempeñando y se encuentra dentro de los límites legales, produce el efecto de revertir la carga de la prueba del despido hacia el trabajador, igual consecuencia se produce aunque haya controversia de tales condiciones si el patrón las prueba y están dentro de los parámetros legales, por ello, la junta debe realizar la calificativa del ofrecimiento del trabajo y con base en su resultado fijar la carga procesal del despido." (Pág. 49, párr. 2).

"[E]s irrelevante que junto con dicho ofrecimiento que se repite no es una excepción o defensa, ni un allanamiento, se opongan diversas excepciones o defensas como la de abandono de empleo, pues en este caso específico es dicho ofrecimiento el que determina la carga procesal." (Pág. 50, párr. 1).

4.1.3 Desacuerdo sobre la temporalidad del contrato de trabajo

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 170/2016, 5 de octubre de 2016⁸⁵

Hechos del caso

Los asuntos de ambos Tribunales tuvieron estas características comunes: (i) los trabajadores reclamaron el pago de ciertas prestaciones por despido injustificado; (ii) los patrones opusieron la excepción de terminación de la relación laboral debido a la temporalidad fijada en el contrato y; (iii) los trabajadores omitieron ejercer las acciones de prórroga o nulidad de contrato.

El primer Tribunal sostuvo que los patrones solo deben probar que el vínculo laboral era a término definido⁸⁶ para desvirtuar lo dicho por el trabajador; no están obligados a jus-

⁸⁵ Ponente: José Fernando Franco González Salas. Unanimidad de votos.

⁸⁶ 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

tificar los motivos de esa forma de contratación. Aseveró que las acciones de prórroga o nulidad son las adecuadas para que los trabajadores ataquen la temporalidad del contrato. El segundo Tribunal colegiado dispuso que los jueces deben analizar oficiosamente la validez de la cláusula que fija la temporalidad de los contratos de trabajo. Consideró que la excepción de los patrones según la cual el contrato de trabajo tenía la calidad de ser a tiempo definido no es suficiente para probar esa calidad.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Consideró que debía resolver si: (i) los jueces pueden estudiar la validez de la temporalidad de los contratos de trabajo en los casos en que ese tema no es planteado por el trabajador en la demanda; (ii) la relación laboral puede subsistir una vez vencido el contrato cuando se trata de contratos laborales a término fijo. La Suprema Corte resolvió que los contratos de trabajo no tienen vigencia definida. Analizó las excepciones a esta regla de la Ley Federal del Trabajo (LFT)⁸⁷ y consideró que, de acuerdo con ésta, los contratos por tiempo determinado se prorrogan cuando las circunstancias que los originaron se extienden.⁸⁸ No basta, entonces, que el patrón demandado acredite la celebración del contrato y su fecha de vencimiento, sino que debe justificar que la contratación fue temporal en atención a supuestos de excepción. Sostuvo que la falta de justificación de la temporalidad vuelve indefinido al contrato.

Concluyó, también, que los jueces están facultados para revisar la validez de la contratación temporal, aunque el actor no pida la nulidad del contrato en la demanda. Si el patrón demuestra que el contrato por tiempo determinado fue válido, el trabajador puede desvirtuar que la relación laboral concluyó por ese motivo. También podrá probar que continuó en calidad de empleado hasta que el patrón lo despidió.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Tienen los jueces facultades para analizar la validez de las cláusulas que fijan una duración determinada en los contratos de trabajo a pesar de que los trabajadores no pidan su revisión en la demanda?

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 venció y el posterior al en que dice que ocurrió el despido.

⁸⁷ 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.

⁸⁸ 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.

2. En el supuesto de que la temporalidad impugnada sea válida, ¿los trabajadores están legitimados para demandar el despido injustificado cuando el trabajo duró más del término estipulado del contrato?

Criterios de la Suprema Corte

1. Los contratos de trabajo son, por regla general, de duración indeterminada. Los jueces deben analizar la validez de las cláusulas del contrato que establecen un periodo limitado de las relaciones de trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de que la temporalidad no haya sido materia de la demanda. Esta disposición es acorde con el derecho al trabajo establecido en el artículo 123 constitucional.

2. Los trabajadores están facultados para demandar por despido injustificado incluso en casos en los que se declara la validez de la cláusula de temporalidad limitada de la relación de trabajo. Los empleados pueden señalar que las circunstancias que originaron la relación de trabajo se ampliaron y que, a pesar de la prórroga del contrato, el patrón decidió terminar injustificadamente el vínculo. Esta norma pretende garantizar el derecho al trabajo de los empleados temporales, de conformidad con el artículo 123 constitucional.

Justificación del criterio

"[L]a 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 [...]" (Pág. 55, párr. 2).

"[E]l artículo 39 de la misma legislación laboral previene que de subsistir la materia de trabajo que dio origen al contrato por tiempo determinado, éste se entenderá prorrogado por todo el tiempo que dure dicha circunstancia, de ahí que en otro contexto, se haya entendido que es improcedente otorgar la base o planta respecto de ese puesto sólo por subsistir la materia de trabajo, dado que esta figura es propia de los contratos indefinidos o permanentes." (Pág. 56, párr. 1).

"De ahí que sea procedente la acción de nulidad del contrato al haberse presentado la demanda con posterioridad a la conclusión de su vigencia, pues la temporalidad de los efectos de ese documento es precisamente lo que se encuentra en debate en juicio, existiendo obligación de la responsable de emitir criterio al respecto; y no declararla improcedente, sobre la base de que el actor debió promover la prórroga de la contratación, en términos del artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, pues 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 dicha ley, quedando entonces a merced del

dicho de la patronal el ejercicio de la acción, con evidente detrimento del derecho de defensa del trabajador." (Pág. 62, párr. 2).

"[L]a regla general es que los contratos de trabajo son por tiempo indeterminado, de manera que los contratos por tiempo determinado constituyen una excepción autorizada únicamente en los supuestos previstos en el artículo 37. Por tanto, no basta con que las partes acuerden un plazo determinado para que éste sea válido, sino que es necesario que la propia temporalidad esté justificada en los supuestos previstos en la ley. Se insiste, en virtud del principio de estabilidad en el empleo, la duración del contrato no depende de la voluntad de las partes, por lo que si no se justifica objetivamente la temporalidad del contrato, deberá estimarse que la relación es por tiempo indefinido." (Pág. 63, párr. 3).

"[S]i 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, párr. 4).

"[L]as juntas de conciliación y arbitraje y los tribunales colegiados de circuito, en su caso, pueden revisar la validez de la contratación temporal, sin que ello implique infringir el principio de congruencia en el juicio laboral ni en el amparo, a pesar de que en la demanda, ampliación o modificación no se haya hecho valer la nulidad de ese contrato." (Pág. 64, párr. 3).

"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, párr. 4).

"[L]a regla general es que los contratos de trabajo son por tiempo indeterminado, de manera que los contratos por tiempo determinado constituyen una excepción autorizada únicamente en los supuestos previstos en el artículo 37. Por tanto, no basta con que las partes acuerden un plazo determinado para que éste sea válido, sino que es necesario que la propia temporalidad esté justificada en los supuestos previstos en la ley.

"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, párr. 4).

"En esos casos está demostrada la celebración válida de un contrato individual de trabajo por tiempo determinado, el cual ya había fenecido antes de que se produjera el despido alegado en la demanda. Por tanto, es prueba fehaciente de que la relación de trabajo terminó en virtud de la conclusión del plazo del contrato en términos del artículo 53, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo. Por tanto, de ahí deriva la presunción de que el trabajador ya no se presentó a laborar por haber dejado de prestar servicios para el patrón, en virtud de la terminación del contrato. Como consecuencia, el trabajador deberá desvirtuar fehacientemente que la relación laboral concluyó efectivamente por ese motivo, y acreditar que siguió prestando sus servicios para el demandado hasta que éste lo despidió en los términos alegados en la demanda." (Pág. 66, párr. 2).

"[E]l 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, párr. 2).

4.1.4 La relación entre el IMSS y los médicos residentes es laboral

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 308/2016, 7 de diciembre de 2016⁸⁹

Hechos del caso

El primer Tribunal sostuvo que la vinculación de los médicos residentes con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es de carácter laboral, no educativa.⁹⁰ Consideró que

⁸⁹ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos. El Ministro Alberto Pérez Dayán hizo suyo el asunto.

⁹⁰ Ley Federal del Trabajo. Capítulo XVI del Título Sexto. "Trabajos Especiales". Capítulo "Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad". Artículo 353-A. Para los efectos de este Capítulo, se entiende por:

I. Médico Residente: El profesional de la medicina con Título legalmente expedido y registrado ante las autoridades competentes, que ingrese a una Unidad Médica Receptora de Residentes, para cumplir con una residencia.

los médicos residentes dados de baja en cursos de especialización no pueden reclamar vulneración al derecho a la educación. Estableció que esta baja no es un acto de autoridad que pueda atacarse mediante el juicio de amparo. Concluyó que la vía laboral era la adecuada en ese tipo de conflictos. El segundo Tribunal estableció que la legislación laboral es inconstitucional porque califica a los médicos residentes como trabajadores. Aseguró que estos profesionales tienen la calidad de becarios y, por lo tanto, deben ser considerados estudiantes. Resolvió que los médicos residentes pueden reclamar vulneraciones al derecho a la educación, en especial, la baja de programas de especialización en el IMSS, a través del juicio de amparo. El tercer Tribunal sostuvo que los médicos no tienen derecho al reconocimiento del periodo que estuvieron en el IMSS en el pregrado para el cómputo de antigüedad en la prestación de servicios. Señaló que las estancias médicas de pregrado son parte del proceso de enseñanza y no implican la prestación de un trabajo personal subordinado. Decidió que estas relaciones no pueden ser regidas por legislación laboral.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis con relación a los primeros dos criterios, pero no entre estos y el tercero. Consideró que el tercer Tribunal se ocupó del reconocimiento de antigüedad, que es un problema diferente. En consecuencia, decidió solo sobre si la relación de los médicos residentes con el IMSS es laboral o académica. La Suprema Corte enfatizó que las normas que regulan las relaciones entre los médicos residentes y el IMSS son laborales, aunque el vínculo tenga como fin adiestrar al médico residente. Enfatizó que en estos casos hay un elemento de subordinación, fundamental en las relaciones de trabajo.

Problema jurídico planteado

¿El tipo de relación entre médicos residentes y el IMSS establecida en la LFT como laboral, se ajusta al artículo 123 constitucional?

Criterio de la Suprema Corte⁹¹

Las relaciones entre médicos residentes y el IMSS es laboral. La LFT establece que este tipo de profesionales están en el rubro de *Trabajos especiales* y sostener lo contrario implica

II.- Unidad Médica Receptora de Residentes: El establecimiento hospitalario en el cual se pueden cumplir las residencias, que para los efectos de la Ley General de Salud, exige la especialización de los profesionales de la medicina; y
III. Residencia: El conjunto de actividades que deba cumplir un Médico Residente en período de adiestramiento; para realizar estudios y prácticas de postgrado, respecto de la disciplina de la salud a que pretenda dedicarse, dentro de una Unidad Médica Receptora de Residentes, durante el tiempo y conforme a los requisitos que señalen las disposiciones académicas respectivas.

Artículo 353-B. Las relaciones laborales entre los Médicos Residentes y la persona moral o física de quien dependa la Unidad Médica Receptora de Residentes, se regirán por las disposiciones de este Capítulo y por las estipulaciones contenidas en el contrato respectivo, en cuanto no las contradigan.

⁹¹ MÉDICO RESIDENTE DE UNA ESPECIALIDAD. SU BAJA ORDENADA POR LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIDAD MÉDICA A LA QUE ESTÁ ADSCRITO, NO ES UN ACTO DE AUTORIDAD PARA EFECTOS DEL JUICIO DE AMPARO. La actividad de los médicos residentes encuentra su fundamento en el Título Sexto, denominado "Trabajos especiales", Capítulo XVI, intitulado "Trabajos de Médicos Residentes en Período de Adiestramiento en una Especialidad", de la Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, del texto de la ley y de su exposición de motivos se advierte que la

desconocer el ordenamiento en la materia. En consecuencia, en estos casos el IMSS actúa como patrón y no como autoridad para fines del juicio de amparo. Esta disposición se ajusta al derecho al trabajo establecido en el artículo 123 constitucional.

Justificación del criterio

"[T]anto del texto de la ley, como de la norma oficial y de la exposición de motivos correspondiente, la intención del legislador, en todo momento, fue que la relación del "residente" con la unidad médica en la que participe tenga naturaleza laboral, con ciertas características especiales." (Pág. 45, párr. 3).

"Aun cuando el vínculo que se da entre los médicos residentes con la unidad médica en la que participan tenga como fin el adiestramiento de los profesionales para lograr una especialidad, lo que en cierta forma les da el carácter de "alumnos", ello no puede disolver la relación que tienen como trabajadores, pues la residencia es consecuencia de la contratación del profesional con ese fin específico; y tampoco se puede contar con una plaza de residente, si no se tiene como finalidad cursar la especialidad." (Pág. 45, párr. 4).

"Además, entre las partes existe el elemento esencial que identifica las relaciones de trabajo: la subordinación en la prestación del servicio; pues los médicos residentes tienen una jornada, un salario, así como la obligación de acatar órdenes y cumplir con los deberes que les son impuestos, tanto laborales como académicos." (Pág. 45, párr. 5).

4.1.5 Los organismos del sector eléctrico no están facultados para reconocer derechos humanos

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 3235/2016, 7 de diciembre de 2016⁹²

Hechos del caso

El presidente de la República emitió el decreto de extinción de Luz y Fuerza del Centro (Luz y Fuerza), un organismo descentralizado adscrito en el sector energético. Como

intención del legislador, en todo momento, fue que la relación del "residente" con la unidad médica en la que participe tenga naturaleza laboral, con ciertas características especiales, y aunque tenga como fin su adiestramiento para lograr una especialidad, lo que en cierta forma le da el carácter de "alumno", ello no puede disolver el vínculo que tiene como trabajador, pues la residencia es consecuencia de su contratación con ese fin específico. Además, entre las partes existe el elemento esencial que identifica las relaciones de trabajo, esto es, la subordinación en la prestación del servicio, pues los médicos residentes tienen una jornada, un salario, así como la obligación de acatar órdenes y cumplir con los deberes que les son impuestos, tanto laborales como académicos. De ahí que la baja de un médico residente no es un acto que se circunscriba al ámbito académico, sino al laboral, es decir, su relación con la unidad médica en que está adscrito es de naturaleza exclusivamente laboral, ya que los actos de la unidad médica en la que realiza la residencia quedan comprendidos dentro de aquellos que cualquier patrón ejecuta, pues en esas relaciones el Estado queda sometido a las prevenciones del derecho laboral como cualquier otro particular.

⁹² Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Eduardo Medina Mora I.

consecuencia, un subgerente de programación, que trabajó 7 años para la empresa, fue despedido. Anteriormente, ese empleado había trabajado durante 6 años en la Secretaría de Energía (SENER). Tras la liquidación de Luz y Fuerza, el trabajador reclamó el reconocimiento de una pensión de jubilación porque consideró que cumplió el requisito de 10 años de servicio, según lo dispuso la junta de gobierno de Luz y Fuerza.⁹³ El Servicio de Administración y Enajenación de Bienes (SAE) —en su calidad de liquidador de Luz y Fuerza— negó la solicitud de reconocimiento pensional del trabajador. El extrabajador demandó el pago de diferentes prestaciones ante Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JCA). La JCA absolvió a la demandada.

El demandante promovió juicio de amparo directo. El Tribunal concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó a la JCA que admitiera el informe de la SENER como prueba aportada por el trabajador. La JCA nuevamente absolvió a Luz y Fuerza. Argumentó que la empresa no tuvo la intención de interrumpir el vínculo de trabajo, sino que esto sucedió a causa del decreto presidencial. Por lo tanto, el despido debe ser interpretado como un caso fortuito o de fuerza mayor. El demandante promovió un segundo juicio de amparo directo. Alegó que la JCA desconoció su antigüedad, que debe ser calculada con base en el acuerdo de Luz y Fuerza y en el artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).⁹⁴ Afirmó que la resolución violó el derecho humano al trabajo reconocido en la Constitución y en tratados internacionales.

El Tribunal colegiado concedió el amparo. Consideró que la JCA debió respetar el acuerdo de Luz y Fuerza porque este implica la interpretación más favorable para los trabajadores. Afirmó que es obvio que en este caso la relación de trabajo terminó por iniciativa del patrón. Ordenó, entonces, a la JCA dictar un laudo en el que reconociera la antigüedad del trabajador. El SAE interpuso recurso de revisión. Sostuvo que la interpretación de principios constitucionales hecha por el Tribunal Colegiado hizo que el recurso fuera procedente. Estableció que el acuerdo de Luz y Fuerza no es una regla de derechos humanos por lo que no debió ser tomada en cuenta. Aseguró que el acuerdo obligó al SAE a respetar derechos adquiridos, pero no a reconocerlos a nuevos sujetos.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación revocó la sentencia y negó el amparo. Señaló que el acuerdo de Luz y Fuerza no debió ser considerado como una norma y, por eso, el

⁹³ Acuerdo 04/99, que faculta a la Administración para que en materia de reconocimiento de tiempo efectivo de servicios prestados dentro del Sector Energético, se continúen aplicando las políticas y criterios que venía observando la administración de las Empresas.

⁹⁴ 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 ante el Tribunal.

principio pro-persona no era aplicable. Concluyó que el SAE tenía la obligación de reconocer la antigüedad del demandante.

Problema jurídico planteado

¿Es constitucional que un organismo descentralizado del sector energético reconozca los años de servicio laborados por un trabajador en áreas diversas al sector para computar su antigüedad en materia de jubilación?

Criterio de la Suprema Corte

La junta de gobierno de Luz y Fuerza no tiene facultades para reconocer derechos humanos. En consecuencia, sus acuerdos no debieron ser interpretados según el principio pro-persona. La falta de seguimiento de esas disposiciones administrativas es constitucional porque no viola el derecho fundamental al trabajo.

Justificación del criterio

"[A] diferencia de lo que concluyó el tribunal colegiado, el Acuerdo 04/99 no podía ser analizado conforme al principio *pro personae*, y por ello tampoco podía intentar hacer extensivo un "aparente" derecho que no se advierte de su contenido, ni menos aún decretar que representaba una obligación para la empresa reconocer el tiempo de servicios en el Sector Eléctrico." (Pág. 53, párr. 2).

"[S]i la ley impone a los patrones la obligación de reconocer el tiempo que sus trabajadores le han prestado servicios en su empresa, establecimiento o negociación; entonces, resulta lógico pensar que el patrón no tiene la obligación, ni los trabajadores el derecho, de que se reconozca como antigüedad el tiempo de servicios prestados en una empresa, establecimiento o negociación distintas." (Pág. 54, párr. 1).

"[E]l Acuerdo 04/99 que faculta a la Administración a reconocer el tiempo de servicios prestados dentro del Sector Eléctrico, conforme a las políticas y criterios que observaba la Administración de las Empresas, no puede entenderse como una obligación, porque la Ley Federal del Trabajo no la impone, sino que representa una potestad para otorgar ese beneficio "extralegal", pero de acuerdo con las políticas y criterios, desde luego, vigentes en el momento en que se emitió el acuerdo." (Pág. 54, párr. 2).

"[E]sta Segunda Sala considera que el tribunal colegiado se equivocó al resolver como lo hizo, pues el contenido del Acuerdo 04/99 no puede analizarse conforme al principio *pro personae*, porque este está reservado para el análisis de normas que tengan contenido de derechos humanos; ni tampoco el tribunal colegiado podía otorgar un sentido que no

El contenido del Acuerdo 04/99 no puede analizarse conforme al principio *pro personae*, porque este está reservado para el análisis de normas que tengan contenido de derechos humanos.

tiene ese acto unilateral de voluntad, por el simple hecho de que sólo representa una facultad potestativa." (Pág. 54, párr. 3).

4.1.6 *Los procedimientos de responsabilidad patrimonial del Estado están sujetos a las resoluciones de la jurisdicción laboral*

SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 39/2019, 10 de abril de 2019⁹⁵

Hechos del caso

La Subprocuraduría Fiscal de Amparos de la Procuraduría Fiscal de la Federación (Subprocuraduría) firmó un convenio de terminación de contrato de trabajo con una empleada. Posteriormente, la trabajadora demandó el pago de diferentes prestaciones ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (tribunal burocrático). Argumentó que el acuerdo fue suscrito con coacción y, por lo tanto, era nulo. En paralelo, la extrabajadora presentó un reclamo de indemnización por responsabilidad patrimonial del Estado ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), que sectoriza a la subprocuraduría. Dicho procedimiento sufrió retrasos, por lo que la trabajadora solicitó un informe aclaratorio. La SHCP le informó que la ley de la materia ordena la suspensión del procedimiento si hay un juicio laboral en curso.⁹⁶

La trabajadora promovió juicio de amparo en contra del informe de la SHCP. Alegó la inconstitucionalidad de la legislación aplicada porque la falta de establecimiento de plazos de resolución vulneró sus derechos a la dignidad y a la libertad de trabajo.⁹⁷ Sostuvo que

⁹⁵ Unanimidad de votos. Ponente: Ministro Juan Luis González Alcántara Carrancá.

⁹⁶ Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado. Artículo 18. La parte interesada deberá presentar su reclamación ante la dependencia o entidad presuntamente responsable u organismo constitucional autónomo, conforme a lo establecido en la Ley Federal de Procedimiento Administrativo.

Los particulares en su demanda, deberán señalar, en su caso, el o los servidores públicos involucrados en la actividad administrativa que se considere irregular.

Si iniciado el procedimiento de responsabilidad patrimonial del Estado, se encontrare pendiente alguno de los procedimientos por los que el particular haya impugnado el acto de autoridad que se reputa como dañoso, el procedimiento de responsabilidad patrimonial del Estado se suspenderá hasta en tanto en los otros procedimientos, la autoridad competente no haya dictado una resolución que cause estado.

⁹⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes.

no era posible someter la instancia administrativa al resultado en la vía laboral porque son acciones con pretensiones distintas. El juez negó el amparo.⁹⁸ Resolvió que la legislación impugnada es constitucional y que el informe de la SHCP no violó los derechos de la demandante porque cumplió con la ley al condicionar la continuación del proceso a la decisión laboral. La demandante interpuso recurso de revisión. Aseveró que el juez de amparo interpretó erróneamente la constitucionalidad de la legislación impugnada. También señaló que el juez no se pronunció sobre la autonomía de las vías judiciales laboral y administrativa. El Tribunal Colegiado remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que resolviera los asuntos de constitucionalidad respecto de los cuales no había jurisprudencia.

La Suprema Corte confirmó la sentencia recurrida y negó el amparo. Consideró que el artículo impugnado sí contempló el momento en que el que se debe levantar la suspensión. Aseveró que, dado que hay un vínculo indisoluble entre el procedimiento administrativo y el resultado en el juicio laboral, no se vulneraron los derechos fundamentales de la demandante.

Problema jurídico planteado

¿Es constitucional la legislación sobre responsabilidad patrimonial del estado que somete la continuación de un procedimiento administrativo a la resolución de un procedimiento laboral pendiente?

Criterio de la Suprema Corte

Los procedimientos que tienen por objeto la resolución de conflictos sobre la responsabilidad patrimonial del Estado derivados de reclamos de malas prácticas en el ámbito laboral deben ser suspendidos hasta que haya resolución definitiva en el juicio de trabajo. La Ley de Responsabilidad Patrimonial del Estado estableció este requisito con el objeto de evitar resoluciones contradictorias, que es un fin legítimo, acorde con la libertad de trabajo y constitucionalmente válido.

Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

⁹⁸ Ley de Amparo. Artículo 63. Fracción XXII. Cuando subsista el acto reclamado pero no pueda surtir efecto legal o material alguno por haber dejado de existir el objeto o la materia del mismo; y [...]

Justificación del criterio

"[L]a Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado sí prevé, con la precisión constitucionalmente exigible, en qué momento debe levantarse la suspensión decretada en el procedimiento de responsabilidad patrimonial." (Párr. 62).

"[N]o asiste razón al recurrente cuando afirma que el precepto reclamado, en realidad, prevé una condición que torna incierto e indeterminado el plazo de la suspensión. Ello es así porque una "condición", desde el punto de vista jurídico, consiste en un acontecimiento futuro de realización incierta del cual depende la existencia o resolución de una obligación." (Párr. 65).

"[N]o obsta a lo anterior, el argumento de la recurrente en torno a que la materia y los efectos de un juicio laboral son distintos a los del procedimiento de responsabilidad patrimonial del Estado, pues con esa afirmación se soslaya que, al margen de las pretensiones específicas hechas valer en ambos medios de defensa, lo contundente es que al versar sobre el mismo acto que se reputa como dañoso, lo determinado en uno sí puede incidir en el otro, por lo que resulta válido que el precepto reclamado supedite la duración de la suspensión del procedimiento de responsabilidad patrimonial al momento en que la resolución del diverso medio de defensa cause estado." (Párr. 70).

"[E]l artículo 18, último párrafo, de la Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado no vulnera el derecho de acceso a la justicia, pues sí prevé un momento definido en el cual debe levantarse la suspensión del procedimiento correspondiente." (Párr. 76).

Resulta válido que el precepto reclamado supedite la duración de la suspensión del procedimiento de responsabilidad patrimonial al momento en que la resolución del diverso medio de defensa cause estado.

4.1.7 El derecho humano al trabajo libre y decente puede ser reclamado en la vía laboral

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2053/2020, 17 de febrero de 2021⁹⁹

Hechos del caso

Una mujer de la tercera edad trabajó como costurera para una empresa textil. La empresa no accedió a firmar con ella un contrato formal de trabajo. Mientras laboró en ese sitio, la trabajadora sufrió actos violentos y acoso laboral por parte de sus patrones. También soportó el retraso injustificado en el pago de quincenas y el impedimento de registrar asistencias. La trabajadora demandó su despido injustificado y el pago de la indemnización constitucional ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México (JCA).

⁹⁹ Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales. Mayoría de cuatro votos.

Sostuvo que la demandada no le pagó el salario y que fue víctima de conductas violentas. La JCA absolvió al patrón de la mayoría de las prestaciones reclamadas y lo condenó al pago de prestaciones de seguridad social accesorias.

La trabajadora promovió juicio de amparo directo en contra de la resolución de la JCA. Reclamó la inconstitucionalidad de laudo impugnado porque no valoró varias pruebas presentadas por ella, como la inspección ocular. Consideró que esta violación del derecho al debido proceso terminó por vulnerar su derecho al trabajo. El Tribunal Colegiado concedió el amparo. Aseveró que la trabajadora fue despedida sin justa causa y que el patrón incumplió sus obligaciones de pago. Observó que había indicios suficientes de acoso laboral y, por lo tanto, en suplencia de la queja condenó al patrón por la violación al derecho humano al trabajo digno.¹⁰⁰ Lo anterior a pesar de que la legislación no contemplaba una acción específica para reclamar ese derecho humano en la vía laboral. El patrón interpuso recurso de revisión en su calidad de tercero interesado. Alegó que el Tribunal Colegiado decidió un punto ajeno al proceso porque lo condenó por la violación al derecho humano al trabajo digno. Reclamó que el Tribunal hizo una interpretación deficiente de la jurisprudencia constitucional. Adicionalmente, aseguró que la sentencia de amparo pretendió sustituir la voluntad de la actora.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación confirmó la decisión del Tribunal Colegiado y, en consecuencia, concedió el amparo a la trabajadora. Sostuvo que fue adecuado considerar la situación de vulnerabilidad de la demandante al momento de suplir la queja y que la jurisprudencia usada por el tribunal sirvió para reforzar su criterio.¹⁰¹ Aseveró que el recurrente tercero interesado no desvirtuó aspectos centrales de la sentencia, como que la legislación laboral desprotegió a la demandante. En suma, declaró inoperantes los agravios de éste.

Problema jurídico planteado

¿Tienen facultades los Tribunales para condenar en suplencia de la queja a los patrones por la violación al derecho humano al trabajo digno, a pesar de que la legislación laboral no contemple una vía para hacer efectivo ese derecho?

Criterio de la Suprema Corte

La omisión legislativa consistente en la falta de acción específica para hacer valer el derecho humano al trabajo digno no impide que los Tribunales condenen en suplencia de la queja deficiente a los empleadores cuando haya evidencia suficiente de que el patrón violó

¹⁰⁰ Con base en lo dispuesto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Víctimas, el Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género. Concluyó que la demandante estuvo en una posición de vulnerabilidad estructural.

¹⁰¹ "Acoso laboral (mobbing). la persona acosada cuenta con diversas vías para hacer efectivos sus derechos, según la pretensión que formule".

ese derecho a un trabajador. La garantía del derecho humano al trabajo digno se ajusta al principio de progresividad, consagrado en el artículo 1o. constitucional.

Justificación del criterio

"[C]ontrario a lo señalado por el recurrente, tercero interesado, la decisión del tribunal colegiado no se basó en la interpretación —a su parecer ilegal— de dos criterios de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación. Párr. 62.

[N]o combatió aspectos centrales del fallo jurisdiccional, esto es, nada dijo de la decisión del tribunal del conocimiento en el sentido de utilizar como referencia para la solución de la problemática que destacó, el protocolo para juzgar con perspectiva de género." (Párr. 64).

"[N]ada señaló para desvirtuar la afirmación en el sentido de que la redacción del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo resulta insuficiente para proteger los derechos humanos al trabajo digno y decente que en el caso se salvaguardaría con la posibilidad de que el trabajador conserve su trabajo en condiciones dignas y decentes mediante el cese de los actos de acoso laboral; lo anterior, precisamente derivado del análisis e interpretación que realizó de los artículos 1 y 123 constitucionales así como de diversos instrumentos internacionales bajo una óptica de la teoría garantista. Lo anterior, en atención a que precisamente ese ejercicio interpretativo que llevó a cabo fue el que detonó su conclusión en torno a la acción que puede ejercer la parte trabajadora aun ante la ausencia de disposición legal en la ley especial de la materia." (Párr. 65).

Precisamente ese ejercicio interpretativo que llevó a cabo fue el que detonó su conclusión en torno a la acción que puede ejercer la parte trabajadora aun ante la ausencia de disposición legal en la ley especial de la materia.

"[I]nterpretación constitucional que en modo alguno fue combatida por el recurrente y, por ende, pone en evidencia la inoperancia de sus agravios." (Párr. 67).

4.2 Despido injustificado

4.2.1 *La indemnización que se genere por el despido injustificado de un trabajador es susceptible de gravarse por Impuesto Sobre la Renta*

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 408/2012, 20 de marzo de 2013¹⁰²

Razones similares en el AR 532/2014

Hechos del caso

En 2005, un trabajador de una empresa de seguros en Monterrey fue despedido. El trabajador inició un juicio laboral por despido injusto contra su empleador ante una Junta de

¹⁰² Unanimidad de 5 votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

Conciliación y Arbitraje del Estado de Nuevo León (JCA). Mediante laudo, la JCA condenó a la aseguradora a pagarle al demandante la indemnización y prestaciones laborales reclamadas. Después de que el laudo quedó en firme,¹⁰³ el demandante le informó a la JCA que la empresa le retuvo casi la tercera parte de lo que debió pagarle por concepto de impuesto sobre la renta (ISR). Luego de esto, el demandante promovió un juicio de amparo indirecto en el que reclamó la inconstitucionalidad de los artículos 110 y 112 de la Ley del Impuesto sobre la Renta¹⁰⁴ porque violan los principios de legalidad, proporcionalidad y equidad tributaria. Manifestó que la indemnización por despido injustificado no debería ser objeto del impuesto sobre la renta que se cobra por salarios y, en general, por la prestación de un servicio personal subordinado. Enfatizó que esa indemnización tiene calidad resarcitoria y no remunerativa, por lo tanto, no puede ser objeto del ISR.

El juez de Distrito negó el amparo. Sostuvo que, según los artículos 1o. y 106 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR),¹⁰⁵ el objeto del ISR son todos los ingresos percibidos en efectivo, bienes, crédito, servicios o cualquier otro tipo que incrementen el patrimonio de una persona. Advirtió que la expresión "las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral" del artículo 110 de la LIR permite clasificar a la indemnización por despido injusto como ingreso gravable. Agregó que esto queda claro si se tiene en cuenta que el artículo 112 de la misma ley, que establece la forma en la que debe hacerse el cálculo del impuesto anual, se refiere a "otros pagos por separación" lo que comprende a todos los ingresos derivados de la terminación de una relación laboral.

El demandante interpuso un recurso de revisión que le correspondió conocer a la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La Suprema Corte resolvió que los artículos 110 y 112 de la LISR son constitucionales y, en consecuencia, negó el amparo.

¹⁰³ Una sentencia queda en firme cuando no cabe ningún recurso contra ésta.

¹⁰⁴ Artículo 110. Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Para los efectos de este impuesto, se asimilan a estos ingresos los siguientes: (...) Artículo 112. Cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos, por separación, se calculará el impuesto anual, conforme a las siguientes reglas: (...)

¹⁰⁵ Artículo 1o.. Las personas físicas y las morales, están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en los siguientes casos:

I. Las residentes en México, respecto de todos sus ingresos cualquiera que sea la ubicación de la fuente de riqueza de donde procedan.

Artículo 106. Están obligadas al pago del impuesto establecido en este Título, las personas físicas residentes en México que obtengan ingresos en efectivo, en bienes, devengado cuando en los términos de este Título señale, en crédito, en servicios en los casos que señale esta Ley, o de cualquier otro tipo. También están obligadas al pago del impuesto, las personas físicas residentes en el extranjero que realicen actividades empresariales o presten servicios personales independientes, en el país, a través de un establecimiento permanente, por los ingresos atribuibles a éste.

Problema jurídico planteado

¿Son inconstitucionales los artículos 110 y 112 de la LIR porque gravan con impuestos sobre la renta a la indemnización por despido injusto reconocida a un trabajador?

Criterio de la Suprema Corte

La interpretación constitucionalmente adecuada de los artículos 1o. y 106 de la LIR implica que las personas físicas y morales están obligadas al pago del impuesto sobre la renta respecto de todos sus ingresos, con independencia de la fuente de riqueza. Esos ingresos pueden recibirse en efectivo, bienes, crédito, servicios o por cualquier otro medio. Por lo tanto, el objeto del ISR son los ingresos, es decir, cualquier cantidad que modifique positivamente el patrimonio de una persona. Si el objeto del impuesto son todos los ingresos, es claro que son susceptibles del gravamen los que se perciben por la prestación de un servicio personal subordinado o por el pago de una indemnización por despido injustificado. En conclusión, los artículos 110 y 112 de la LIR son constitucionales.

Justificación del Criterio

"Del artículo 1o. de la Ley del Impuesto sobre la Renta se desprende que *"son objeto del impuesto (...) no sólo aquellos ingresos que se obtengan por la prestación de un servicio personal subordinado, sino también las prestaciones que se obtienen por un trabajador (persona física sujeta al pago del impuesto) como consecuencia de la terminación de la relación laboral"*, dentro de las cuales se encuentra la indemnización que se cubre al propio trabajador por haber sido despedido injustificadamente. Ello, porque con dicha indemnización aumenta el patrimonio del contribuyente." (Párr. 29).

"De las disposiciones legales transcritas [artículos 110 y 112 de la LISR] se aprecia que están obligadas al pago del impuesto sobre la renta las personas físicas y morales respecto de todos sus ingresos, con independencia de la fuente de riqueza de la que procedan. De las propias disposiciones se advierte que la obtención de ingresos puede ser en efectivo, en bienes, en crédito, en servicio o de cualquier otro tipo. En congruencia con lo anterior, puede válidamente afirmarse que el objeto del citado impuesto son los ingresos, es decir, cualquier cantidad que modifique positivamente el haber patrimonial de una persona." (Pág. 35).

"Ahora bien, si el objeto del impuesto son los ingresos, es claro que los que se perciben por la prestación de un servicio personal subordinado no son los únicos gravados por la Ley del Impuesto sobre la Renta, es decir, el objeto del tributo no se agota con los ingresos que solamente derivan de una relación laboral y, por tanto, resulta intrascendente si los montos percibidos cumplen o no una función exclusivamente remuneratoria. En efecto, como se

Los artículos 1o. y 106 de dicho ordenamiento legal establecen en forma genérica que las personas físicas y morales deben cubrir el gravamen de que se trata respecto de todos sus ingresos, sin que se haga distinción alguna entre los distintos tipos de ingresos que pueden percibir los causantes ni se discrimine en razón de la ubicación de la fuente de riqueza, de las características de las personas, del monto de la renta, de la forma en la que se obtenga el ingreso, de su carácter remunerativo o de alguna otra circunstancia semejante

vio, los artículos 1o. y 106 de dicho ordenamiento legal establecen en forma genérica que las personas físicas y morales deben cubrir el gravamen de que se trata respecto de todos sus ingresos, sin que se haga distinción alguna entre los distintos tipos de ingresos que pueden percibir los causantes ni se discrimine en razón de la ubicación de la fuente de riqueza, de las características de las personas, del monto de la renta, de la forma en la que se obtenga el ingreso, de su carácter remunerativo o de alguna otra circunstancia semejante. Tan es así, que es la propia ley la que de manera expresa señala los conceptos que no serán considerados ingresos para efectos del citado gravamen y esa mención expresa se justifica en la medida en que, como se apuntó, el objeto del impuesto es amplio al estar constituido por todos los ingresos." (Pág. 36).

"Si las personas físicas —como es el caso del recurrente— están obligadas al pago del impuesto sobre la renta en lo que concierne a todos sus ingresos (obtenidos en efectivo, en bienes, en servicio o de cualquier otra forma), es dable concluir que el legislador no limitó el objeto del impuesto a las prestaciones que tengan un carácter exclusivamente remuneratorio ni únicamente a las prestaciones que se cubrieran al trabajador con motivo de la relación laboral. Esto explica que el artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta incluya como concepto gravable *"las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación laboral"*, pues las cantidades que se reciban por ese concepto son susceptibles de incrementar positivamente el haber patrimonial. En este sentido, no puede válidamente aducirse que las prestaciones derivadas de la terminación de la relación de trabajo sean ajenas al impuesto sobre la renta y, por tanto, no puedan ser gravadas. Cabe precisar que lo dispuesto en el artículo 110 de la Ley del Impuesto sobre la Renta es acorde con lo establecido en el diverso artículo 112 del mismo ordenamiento legal, el cual pormenoriza la manera en la que debe calcularse el impuesto anual cuando se obtengan ingresos por concepto de primas de antigüedad, retiro e *"indemnizaciones u otros pagos por separación"* (Párrs.37-38).

4.2.2 Procedimiento ejecutivo del laudo que condena por despido injustificado. Rompimiento de cerraduras y uso de la fuerza pública

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 161/2013, 22 de mayo de 2013¹⁰⁶

Hechos del caso

En Sinaloa, un trabajador demandó a su empleadora por despido injustificado. Pidió el pago de la indemnización constitucional, la prima de antigüedad, las vacaciones, la prima vacacional, el aguinaldo, el aguinaldo proporcional, el tiempo extra y los salarios caídos.

¹⁰⁶ Unanimidad de 5 votos. Ponente: Ministro Sergio A. Valls Hernández.

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JCA), mediante laudo, resolvió que el demandado probó la relación laboral, en términos de la prestación de un servicio personal subordinado. Además, acreditó que el vínculo con el demandante fue una relación como socio aportante de trabajo como médico.

Inconforme con el fallo, el demandante promovió un juicio de amparo directo. El Tribunal concedió la protección, en consecuencia, le ordenó a la Junta laboral que emitiera un nuevo laudo en el que decidiera que sí hubo una relación laboral entre demandante y demandada. La JCA emitió un nuevo laudo en el que condenó a la demandada al pago de indemnización constitucional, prima de antigüedad, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, aguinaldo proporcional y salarios caídos.

Tiempo después, el demandante le solicitó a JCA que decretara la ejecución del laudo con fundamento en el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). La JCA decretó la ejecución del laudo y ordenó al actuario de la Junta que acompañara al demandante al domicilio de la demandada para requerir el pago de la condena. Preciso que, en caso de que la demandada no pagara, deberían embargarse los bienes propiedad de esta. No fue posible hacerle el requerimiento de pago a la demandada. La JCA, con fundamento en el artículo 951 fracción IV de la LFT,¹⁰⁷ ordenó al actuario ir nuevamente al domicilio de la empresa para practicar el embargo y lo facultó para que, si era necesario, rompiera las chapas y cerraduras. También le pidió al secretario de seguridad pública municipal que apoyara al actuario con personal a su cargo para que acompañara la diligencia.

Inconforme con esa decisión, la empresa demandada promovió un juicio de amparo indirecto en el que reclamó la inconstitucionalidad del artículo 951 fracción IV de la LFT. El demandante alegó que el ingreso por la fuerza al domicilio de la empresa vulnera el derecho fundamental a la privacidad, en consecuencia, esa norma de la LFT viola la garantía contra actos de molestia, establecido en el primer párrafo del artículo 16 constitucional. El juez de Distrito negó el amparo debido a que, según señaló, la norma atacada es constitucional.

La empresa promovió recurso de revisión ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), quien confirmó la constitucionalidad del artículo 951 fracción IV de la LFT.

Problema jurídico planteado

¿Es inconstitucional el artículo 951 fracción IV de la Ley Federal del Trabajo por vulnerar la garantía de inviolabilidad del domicilio regulada en el artículo 16 constitucional?

¹⁰⁷ Artículo 951. En la diligencia de requerimiento de pago y embargo se observarán las normas siguientes:
IV. El Actuario podrá, en caso necesario, sin autorización previa, solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia.

Criterio de la Corte

El artículo 951 fracción IV de la LFT, que establece que, en caso necesario, el actuario podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública y romper las cerraduras del local en que se deba practicar la diligencia de requerimiento de pago y embargo, no vulnera la garantía constitucional de inviolabilidad del domicilio. La diligencia de embargo está contemplada también en el procedimiento previo en el que es parte la ejecutada. En ese procedimiento la demandada tiene la oportunidad de contestar, controvertir y ofrecer pruebas en beneficio de sus intereses. Por eso, las órdenes de embargo y ejecución derivadas del mismo son conocidas por todas las partes, quienes saben que la diligencia se puede llevar a cabo en cualquier momento.

La medida prevista en la fracción IV del artículo 951 de la LFT busca el cumplimiento de las órdenes de los laudos. Ese cumplimiento es de orden público porque si no se continúa el procedimiento ejecutivo hasta lograr el pago de manera eficaz e inmediata, se violan los derechos a la impartición de justicia pronta y expedita del trabajador y al cumplimiento oportuno de los laudos, previsto en el artículo 17 de la Constitución Federal.

Justificación del criterio

"[E]l embargo [contemplado en el artículo 951 fracción IV de la Ley Federal de Trabajo] es parte del procedimiento de ejecución de laudos, establecido como un medio con que cuentan las autoridades laborales, en específico, el Presidente de la Junta de que se trate para hacer efectiva la condena que se le determinó a la patronal, el cual se lleva a cabo después de requerir de pago a las demandadas y éste no prueba en el acto haberlo efectuado, como se advierte de los numerales [939- 951] de la Ley Federal del Trabajo." (Pág. 12, párr. 4).

"Existe un procedimiento previo en el que la ejecutada es parte del mismo, en el que invariablemente se le ha otorgado la oportunidad de contestar, controvertir y ofrecer pruebas en beneficio de sus intereses, razón por la que la ejecución resultante de tal procedimiento mediante la orden de embargo, no resulta ajena a su conocimiento, de tal forma que puede estar consciente de que en cualquier momento se puede llevar a cabo la diligencia respectiva." (Pág. 20, párr. 2).

En estas circunstancias, esta medida se autoriza "en función de la resistencia a obedecer un mandato jurisdiccional consistente en el cumplimiento de una condena derivada de un laudo, medida que se encuentra prevista en la fracción IV del artículo 951 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo cumplimiento además, es de orden público, pues de no continuar el procedimiento ejecutivo en los términos mencionados, hasta lograr el pago de la condena de manera eficaz e inmediata, su omisión constituye una violación a la garantía de impar-

Esta medida se autoriza en función de la resistencia a obedecer un mandato jurisdiccional consistente en el cumplimiento de una condena derivada de un laudo, medida que se encuentra prevista en la fracción IV del artículo 951 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo cumplimiento además, es de orden público, pues de no continuar el procedimiento ejecutivo en los términos mencionados, hasta lograr el pago de la condena de manera eficaz e inmediata, su omisión constituye una violación a la garantía de impartición de justicia pronta y expedita del trabajador, conculcando la garantía consagrada en el artículo 17 de la Constitución Federal por retardo indebido de la cumplimentación del laudo.

tición de justicia pronta y expedita del trabajador, conculcando la garantía consagrada en el artículo 17 de la Constitución Federal por retardo indebido de la cumplimentación del laudo.

De ahí que, el agravio en estudio resulte insuficiente para revocar el fallo que se revisa, en atención a que el artículo 951, fracción IV de la Ley Federal del Trabajo, no es violatorio de las garantías contenidas en el artículo 16 constitucional, ni **transgrede la garantía de inviolabilidad del domicilio regulada por el artículo 16 constitucional.**" (Pág. 21, párrs. 1-2). (Énfasis en el original).

4.2.3 Obligación del patrón de cubrir las cuotas de seguridad social en caso de que no lo haya hecho de manera oportuna

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 565/2018, 5 de diciembre de 2018¹⁰⁸

Hechos del caso

En noviembre de 2005, un trabajador del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) demandó al Instituto empleador por despido injustificado. Solicitó la reinstalación del puesto, el pago de salarios caídos, el reconocimiento de antigüedad, la reincorporación retroactiva y pago de las aportaciones al régimen de seguridad social. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA), mediante laudo, absolvió al INAH del pago de las prestaciones demandadas. El demandante promovió un amparo directo. El Tribunal concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó a la JCA que dictara una nueva resolución en la que condenara al INAH a reincorporar y cubrir de forma retroactiva las aportaciones a la seguridad social del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), al pago de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, así como al reconocimiento de antigüedad solicitados por el demandante.

La JCA, en cumplimiento de la orden de amparo, condenó al INAH al pago de lo pedido y a la inscripción y pago retroactivo de aportaciones al ISSSTE. Luego de emitir de diversos autos de ejecución, en 2016 el INAH le entregó al demandante un cheque por la cantidad de \$4371, correspondiente al pago de la condena. El trabajador manifestó su inconformidad con el monto pagado, rechazó el cheque y le solicitó a la JCA que requiriera al Instituto para que le pagara la cantidad correcta.

En 2017, la JCA resolvió que el INAH había cumplido cabalmente la condena porque la cantidad pagada por el Instituto era el resultado de los descuentos que los patrones tienen que retener por impuestos.

¹⁰⁸ Mayoría de 4 votos. Ponente: Ministra: Margarita Beatriz Luna Ramos.

En contra de esta decisión, el demandante promovió un amparo indirecto. El juez de Distrito condenó al Instituto al pago de \$256,951, así como a la inscripción retroactiva y pago de aportaciones al ISSSTE. Argumentó que fue incorrecto que el Instituto intentara pagarle al demandante \$4371 con el argumento de la retención de impuestos. Señaló que, según el artículo 45 Bis de la Ley Federal del de los Trabajadores al Servicio del Estado, el pago de aguinaldo se hace sin deducción alguna. Adicionalmente, conforme al artículo 21 de la Ley del ISSSTE,¹⁰⁹ si el patrón no retiene las cuotas de seguridad social del trabajador, debe pagarlas el mismo patrón de manera íntegra.

El demandado interpuso recurso de revisión. Alegó la inconstitucionalidad del artículo 21 de la Ley del ISSSTE. Argumentó que la norma impugnada viola los principios constitucionales de seguridad jurídica, equidad procesal y justicia pronta y expedita porque la orden de que se condene al patrón al pago de las cuotas de seguridad social de los trabajadores que no fueron aportadas es desproporcionada. El pago de las cuotas de seguridad social debería corresponderle al trabajador, no al patrón.

El Tribunal se declaró incompetente para resolver sobre la inconstitucionalidad planteada por lo que remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). La Suprema Corte decidió que el artículo 21 de la LISSSTE es constitucional, por lo tanto, los patrones deben cubrir las cuotas o descuentos no realizados oportunamente.

Problema jurídico planteado

¿El artículo 21 de la Ley del ISSSTE, que prevé que si el patrón no retiene las cuotas y descuentos de la seguridad social al momento de pagar el sueldo del trabajador entonces tendrá que cubrirlas por cuenta propia, es desproporcionada y, por tanto, inconstitucional?

Criterio de la Suprema Corte

El artículo 21 de la Ley del ISSSTE es proporcional y, por lo tanto, constitucional. Los patrones deben cubrir las cuotas o descuentos no realizados oportunamente porque, dado que es su obligación, el trabajador no tiene porqué sufrir las consecuencias de las faltas atribuibles a estos.

Justificación del Criterio

"Del precepto impugnado se advierte que el Instituto recurrente tiene la obligación al momento de pagarle el salario al trabajador, retener el monto de las cuotas y descuen-

¹⁰⁹ Artículo 21. Las Dependencias y Entidades sujetas al régimen de esta Ley tienen la obligación de retener de los sueldos del Trabajador el equivalente a las Cuotas y Descuentos que éste debe cubrir al Instituto, de conformidad con las disposiciones administrativas que al efecto se emitan. Si las Cuotas y Descuentos no fueron retenidas al efectuarse el pago del sueldo, los obligados a hacerlo sólo podrán retener de éste el monto acumulado equivalente a dos cotizaciones; el resto de los no retenidos será a su cargo.

tos que se deben cubrir al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, y que si no se realiza la retención respectiva en ese acto, sólo se le puede descontar al trabajador lo relativo a dos cotizaciones, el resto de lo que no fue retenido oportunamente será a cargo de la dependencia o entidad correspondiente". (Pág. 18, párr.1).

"[E]l precepto impugnado [artículo 21 de la Ley del ISSSTE] establece que quien debe cubrir el resto de las cuotas que no se descontaron con oportunidad al trabajador es la dependencia, esa consecuencia es por una causa atribuible a ella, por su falta de diligencia y actuar oportuno, la cual no le puede causar perjuicio alguno al trabajador. Siendo que la falta de descuento oportuno no le puede causar perjuicio al trabajador, porque él no realiza ningún acto para que se lleve a cabo el descuento.

Asimismo, no es desproporcional la consecuencia que se atribuye a la dependencia o entidad, en el sentido de cubrir las cuotas o descuentos no realizados oportunamente, dado que es su obligación de efectuarlas en tiempo y al no hacerlo conlleva la consecuencia de cubrirlos, porque al trabajador no se le puede afectar por una falta atribuible a su patrón.

Por lo anterior, debe de considerarse que el precepto impugnado respeta los principios de seguridad jurídica, legalidad, equidad procesal y justicia pronta y expedita, porque no existe incertidumbre jurídica, ya que se establece con claridad que la falta de descuento oportuno ocasiona una consecuencia para la dependencia obligada a realizarlo". (Pág. 19, párrs. 3-6).

No es desproporcional la consecuencia que se atribuye a la dependencia o entidad, en el sentido de cubrir las cuotas o descuentos no realizados oportunamente, dado que es su obligación de efectuarlas en tiempo y al no hacerlo conlleva la consecuencia de cubrirlos, porque al trabajador no se le puede afectar por una falta atribuible a su patrón.

4.2.4 Personas trabajadoras del hogar

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo 8/2018, 05 de diciembre de 2018¹¹⁰

Razones similares en AD 9/2018

Hechos del caso

Una trabajadora del hogar demandó a las patronas con las que trabajó por más de 50 años el pago de la indemnización constitucional, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad, tiempo extraordinario y la inscripción retroactiva ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Señaló que realizaba labores de limpieza, lavado, planchado, comidas, entre otras y que nunca tuvo horas de comida ni de descanso. Alegó,

¹¹⁰ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

también, que las demandadas le hicieron firmar una carta de renuncia que ella no redactó, cuando en realidad fue despedida sin justa causa.

La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) consideró que la carta de renuncia aportada por las demandadas probaba que la demandante renunció voluntariamente a su trabajo. En consecuencia, absolvió a las patronas del pago de la indemnización constitucional y de los salarios caídos. También condenó a las demandadas al pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y horas extras. La JCA señaló que, dado que las demandadas no desvirtuaron las 6 horas extras semanales que la actora señaló, se tiene por probada que ese fue el tiempo extraordinario que laboró. Las demandadas promovieron juicio de amparo directo. El Tribunal Colegiado le solicitó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación que ejerciera su facultad de atracción para resolver el asunto.

La Suprema Corte negó el amparo y confirmó la sentencia reclamada. Estimó que la parte patronal no probó sus afirmaciones y, por eso, prevalece lo afirmado por la trabajadora. Señaló también que el juez tiene el deber de valorar las pruebas en contexto, es decir, verificar la verosimilitud de documentos como las cartas de renuncia, no solo aceptarlas como válidas sin más.

Problemas jurídicos planteados

1. Si hay controversia sobre la veracidad de una renuncia presuntamente presentada por el trabajador porque éste alega que fue engañado para suscribirla, ¿debe el juez desplegar un esfuerzo probatorio adicional para verificar si el trabajador renunció o fue despedido de manera injustificada?
2. ¿Si un trabajador reclama el pago de horas extras que no excedan 9 horas a la semana, se le exime de la carga de la prueba?

Criterios de la Suprema Corte

1. Cuando un trabajador alega que fue coaccionado o engañado por el empleador para suscribir una carta de renuncia, pero en realidad fue despedido de manera injustificada, el juez debe ponderar si, por las circunstancias del caso, esa acusación es verosímil. Si la acusación es verosímil, el juez debe desplegar de oficio un esfuerzo probatorio adicional para corroborar si la acusación del trabajador es cierta.
2. Según lo estipulado en los numerales 804 y 805 de la Ley Federal del Trabajo, la parte patronal tiene la obligación de conservar y exhibir en el juicio, entre otros documentos, los controles de asistencia. Si no los conserva, se presume que son ciertos los datos ofrecidos por el trabajador. Si la jornada de trabajo no fue desvirtuada por el patrón entonces

se debe condenarlo al pago de las horas extras reclamadas por el trabajador. La carga de la prueba de las horas extras la tiene el patrón cuando el demandante alega que fueron menos de 6 horas a la semana, según el artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo.

Justificación de los criterios

"[...] (C)abe precisar que si bien en la especie se está en un juicio de amparo que atañe a la materia laboral, lo cierto es que ha sido criterio reiterado de este Alto Tribunal que la suplencia de la queja deficiente procede sólo a favor del trabajador y no así respecto del patrón —carácter con el cual comparecieron las ahora quejas en el juicio de origen— inclusive bajo el contexto constitucional sobre derechos humanos imperante en el país; de ahí que no ha lugar a subsanar las aludidas deficiencias que presentan las argumentaciones de las promoventes de amparo." (Pág. 10, primer párr.).

"[...] (E)l patrón está en posibilidad de acreditar la jornada de trabajo extraordinaria que no exceda de nueve horas a la semana cuando surja controversia al respecto, pues tiene la obligación de conservar la documentación de la relación de trabajo, particularmente los controles de asistencia como se advierte de las obligaciones del patrón de conformidad con el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo." (Pág. 13, párr. cuarto).

(E)l patrón está en posibilidad de acreditar la jornada de trabajo extraordinaria que no exceda de nueve horas a la semana cuando surja controversia al respecto, pues tiene la obligación de conservar la documentación de la relación de trabajo, particularmente los controles de asistencia como se advierte de las obligaciones del patrón de conformidad con el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo.

"Del nuevo texto del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, esta Segunda Sala determinó que en el caso de que el trabajador reclame tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana y el patrón genere controversia sobre ese punto, el patrón está obligado a probar que el trabajador únicamente laboró la jornada que le correspondía y hasta nueve horas extras a la semana.

Considerar lo contrario, implicaría privar al trabajador de reclamar las horas extras que efectivamente haya laborado, en el entendido de que el patrón tiene la obligación de comprobar con los medios probatorios que tenga a su alcance hasta nueve horas de jornada adicional, por lo que si el trabajador reclama una cantidad mayor de horas, ello podría presumirse inverosímil, aunado a que correspondería entonces al propio trabajador probar dicha circunstancia, sin embargo, el hecho de que el reclamo de horas adicionales a las nueve legales sea desmedida o inverosímil, no puede traer como consecuencia que se absuelva al patrón por el total de las horas extras y no sólo las referentes a las que excedan el límite ya señalado, máxime que éste continúa siendo responsable en cuanto a la obligación de conservar los controles de asistencia y de horario respectivos, conforme a lo previsto en el artículo 804, fracción III, del propio ordenamiento legal." (Pág. 13 penúltimo y último párrs.).

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 75/2021, 1 de septiembre de 2021¹¹¹

Hechos del caso

Una trabajadora laboró en el Comité Ejecutivo Estatal del Partido de la Revolución Democrática (PRD) de Tlaxcala. Estaba adscrita a la Secretaría de Derechos Humanos, en la que tenía funciones de auxiliar por tiempo indeterminado y también apoyaba a otras Secretarías cuando era necesario. Posteriormente, fue despedida de manera verbal. La trabajadora demandó en la vía laboral al Comité Ejecutivo Estatal y al secretario Estatal del PRD por despido injustificado. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenó al Comité Ejecutivo al pago de la indemnización constitucional, salarios vencidos, prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones y prima vacacional. También los absolvió del pago de 20 días por año de servicios, séptimo día y horas extras. La JCA absolvió al secretario estatal de las prestaciones reclamadas.

Después de superado el término de la demandada para que cumpliera el laudo de manera voluntaria, la actora le solicitó a la JCA dictar auto de requerimiento de pago y, de ser necesario, de embargo. Seguido el procedimiento de ejecución del laudo, la JCA dictó auto de requerimiento a la demandada de pago y embargo. Ante la negativa de pago por parte de la demandada, la demandante solicitó el embargo de las cuentas bancarias del PRD y del dinero que recibe por concepto de financiamiento público estatal. El actuario del juzgado decidió no embargar las cuentas bancarias y las prerrogativas señaladas porque éstas no son susceptibles de esa medida cautelar, según lo dispuesto por el artículo 952, fracción III, de la Ley Federal del Trabajo.¹¹² La demandante interpuso un recurso de revisión contra los actos de ejecución del actuario. La JCA avaló la decisión del actuario y declaró improcedente el recurso de revisión intentado.

¹¹¹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

¹¹² Artículo 952. Quedan únicamente exceptuados de embargo:

- I. Los bienes que constituyen el patrimonio de familia;
- II. Los que pertenezcan a la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable;
- III. La maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, en cuanto sean necesarios para el desarrollo de sus actividades. Podrá embargarse la empresa o establecimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 966 de esta Ley;
- IV. Las mieses antes de ser cosechadas, pero no los derechos sobre las siembras;
- V. Las armas y caballos de los militares en servicio activo, indispensables para éste, de conformidad con las leyes;
- VI. El derecho de usufructo, pero no los frutos de éste;
- VII. Los derechos de uso y de habitación; y
- VIII. Las servidumbres, a no ser que se embargue el fundo, a cuyo favor estén constituidas.

La actora promovió una demanda de amparo indirecto. Señaló que la decisión de la JCA viola los derechos constitucionales a la legalidad y a la seguridad jurídica porque no hay norma que establezca expresamente que el financiamiento público o los bienes de los partidos políticos son inembargables. El juzgado de distrito concedió el amparo. Consideró que no hay alguna norma que establezca que los recursos públicos entregados a los partidos políticos son inembargables. Estableció que la demandante tenía entre sus funciones las de ganar sufragantes para el PRD. En ese sentido, sus actividades consistían en: a) promover la participación del pueblo en la vida democrática del país; b) contribuir en la integración de la representación nacional; y c) hacer posible a los ciudadanos el acceso al ejercicio del poder público. En consecuencia, la medida de ejecución sí es jurídica en tanto atiende los fines mismos del partido demandado y es congruente con el marco constitucional y legal de las aportaciones públicas que reciben esos organismos. Contra esta resolución, la demandada interpuso un recurso de revisión. El Tribunal le solicitó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación el ejercicio de la facultad de atracción.

La Suprema Corte resolvió que, aunque la argumentación del Tribunal fue deficiente, no procedía revocar la sentencia de amparo. Esto porque los recursos de los partidos provenientes del financiamiento público no son bienes exentos de las órdenes dadas en un laudo laboral.

Problema jurídico planteado

¿Puede un laudo laboral ordenar el embargo de los recursos de los partidos políticos provenientes del financiamiento público ordinario?

Criterio de la Suprema Corte

Los recursos provenientes del financiamiento público de los partidos políticos no son bienes exentos de un procedimiento de embargo y ejecución laboral ordenados por un laudo. La protección de los derechos laborales es uno de los fines principales de la justicia social y, por tanto, debe haber una garantía del cumplimiento de las resoluciones que se dicten. Por lo anterior, el artículo 952 de la LFT debe entenderse de manera restrictiva en la medida en que señala concretamente los bienes que no pueden ser objeto de embargo. Si bien el referido financiamiento sirve para el desarrollo de las actividades partidistas, esto no implica que tales recursos no pueden ser afectados por un embargo derivado de un laudo. La sanción económica impuesta por el laudo a un partido político no implica una privación de los recursos dados por el Estado que le impida cumplir con las finalidades establecidas en la fracción I, del artículo 41 de la Constitución.

Justificación del criterio

"[E]l embargo constituye parte del procedimiento forzoso de ejecución, mediante el cual se hace efectivo el laudo condenatorio en contra de la parte demandada, a través del

aseguramiento de ciertos y determinados bienes del deudor, a fin de dar cumplimiento con la resolución emitida por autoridad competente.

En ese sentido, el artículo 952 de la Ley del Trabajo, señala concretamente los bienes que no pueden ser objeto de embargo, destacando los siguientes: I) bienes que constituyen el patrimonio de familia; II) bienes de la casa habitación, siempre que sean de uso indispensable; III) maquinaria, los instrumentos, útiles y animales de una empresa o establecimiento, pero solamente aquellos necesarios para el desarrollo de sus actividades; IV) productos específicos, como las mieses antes de ser cosechadas, exceptuando los derechos sobre las siembras; V) armas y caballos de los militares en servicio activo, en lo que se estime indispensable; VI) derecho de usufructo, pero no sus frutos; VII) derechos de uso y de habitación; y VIII) servidumbres, pero no el fundo materia de constitución.

Como se advierte, la legislación laboral establece un listado de bienes inembargables, con sus respectivas salvedades. Dada la materia de un verdadero derecho social, que conlleva a la máxima protección del derecho a la subsistencia de un trabajador con laudo favorable por despido injustificado, debe considerarse que ese listado es una enunciación limitativa de los bienes que por su naturaleza o destino tienen el carácter de inembargables. En términos generales, debe entenderse que no son susceptibles de embargo los bienes que constituyen elementos esenciales para el desarrollo de la vida cotidiana del deudor, así como los necesarios para la continuación de las actividades de una empresa o establecimiento, incluidos elementos militares." (párr. 39 – 41).

"Ciertamente, las condiciones de aplicación de esta norma restrictiva en la ejecución forzosa son de carácter excepcional, debido a la necesidad de que los laudos puedan ser ejecutados conforme a la sanción impuesta al demandado. En ese sentido, debe considerarse que la protección a los derechos laborales de las personas trabajadoras, según el preámbulo del artículo 123 constitucional, constituye uno de los principales fines que persigue la justicia social y, por tanto, debe existir una protección total al cumplimiento de las resoluciones que se dicten a fin de lograr una verdadera reivindicación en la violación de sus derechos.

Debe considerarse que la protección a los derechos laborales de las personas trabajadoras, según el preámbulo del artículo 123 constitucional, constituye uno de los principales fines que persigue la justicia social y, por tanto, debe existir una protección total al cumplimiento de las resoluciones que se dicten a fin de lograr una verdadera reivindicación en la violación de sus derechos.

De ahí que la aplicación de esa hipótesis normativa sólo debe reducirse a esos supuestos expresos y, como consecuencia, excluir la posibilidad de llevar a cabo una interpretación extensiva a otras hipótesis no señaladas por el legislador, porque si así se hiciera, por vía de interpretación, se ampliaría sin base jurídica alguna ese régimen privilegiado.

En ese sentido, ninguna de las limitantes descritas en el referido artículo 952 de la legislación laboral, consideradas como normas generales, pueden aplicarse al caso concreto, por no comprender su enunciación el tema específico, relacionado con el financiamiento de

un partido político, en los términos indicados por el diverso 41 de la Constitución General." (Párr. 66 – 68).

"Efectivamente, contrario a lo que señala el recurrente, el financiamiento público no puede estimarse dentro de una acepción amplia de los "instrumentos necesarios" a que hace alusión el artículo 952, fracción III de la Ley Federal del Trabajo. Lo anterior, ya que, por definición legal y jurisprudencial, las prerrogativas a los partidos políticos constituyen recursos financieros que le otorga el Estado a esos entes públicos y no instrumentos de una empresa o establecimiento a los que alude propiamente el artículo en mención.

[E]l financiamiento se convierte en aquellas aportaciones económicas otorgadas por el Instituto Nacional Electoral a nivel federal y por los organismos públicos electorales en cada entidad federativa para el cumplimiento de todos sus fines públicos.

En tal sentido, debe considerarse que el financiamiento otorgado a los partidos políticos constituye, en su mayor parte, recursos económicos —dinero—, y en esa medida debe considerarse como un elemento propiamente embargable para cumplir con la sanción impuesta en un laudo. Esto debido a que, si bien el referido financiamiento constituye una parte fundamental para el desarrollo de las actividades partidistas, ello no implica que esas prerrogativas no puedan ser afectadas con motivo de un embargo derivado de un laudo.

Para atender esa afirmación, debe tomarse en cuenta que el financiamiento público otorgado a los partidos políticos para el desarrollo de sus funciones, como se indicó, se divide en tres grandes rubros conforme a la finalidad que cada uno debe cubrir: I) actividades ordinarias, II) obtención del voto mediante la participación de la ciudadanía en la vida democrática, y III) actividades específicas relacionadas a aspectos relativos a la educación, capacitación, investigación socioeconómica y política, así como a tareas editoriales.

Así, en específico, en el rubro de *actividades ordinarias* se comprenden los gastos que no tienen por objeto conquistar el voto ciudadano, sino solamente proporcionar un continuo mantenimiento integral a la estructura orgánica del instituto político.

En ese sentido, la sanción económica impuesta con motivo del laudo firme no implica una privación de los recursos otorgados por el Estado que le impida cumplir con las finalidades a que refiere la fracción I del artículo 41 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos." (Párr. 70 – 75).

"En ese supuesto, si dentro de las actividades ordinarias se tiene regulado la asignación de gastos que se vinculan con el rubro de sueldos y salarios de los trabajadores de un partido político, en ello debe contemplarse el pago de las condenas derivadas de los

despidos injustificados, en los cuales se trata de subsanar precisamente los salarios que se generaron con motivo del rompimiento ilegal de una relación de trabajo.

Finalmente, el hecho de que el financiamiento público contenga un valor de uso específico, distinto al que podrían darle las empresas o establecimientos, no implica que el pago de un laudo se aleje de las propias finalidades que tienen encomendadas, modificando su destino. Lo indicado, si se considera que la sanción impuesta con motivo del laudo deriva directamente de las actividades que realizaba la trabajadora en el partido político para promover la participación de la ciudadanía en la vida democrática dentro de las actividades ordinarias permanentes del partido político. Por lo tanto, resulta coherente que el pago de dicha sanción sea cubierto con parte de los montos que se designan para esas actividades ordinarias." (Párr. 77 – 78).

4.3 Cálculo del monto de salarios caídos

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2123/2013, 07 de agosto de 2013¹¹³

Razones similares en los ADR 2152/2013, ADR 2155/2013, ADR 3498/2013 y ADR 4007/2013

Hechos del caso

Una trabajadora promovió juicio de amparo directo¹¹⁴ en contra del laudo dictado por un Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje (TECA). La demandante cuestionó la constitucionalidad de los artículos 45, fracción XIV¹¹⁵, y 52¹¹⁶ de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos que prevén el límite de 6 meses para el pago de salarios caídos.¹¹⁷ Señaló que la decisión y las normas atacadas violaron los principios constitucionales de legalidad, seguridad jurídica y congruencia pues los salarios vencidos debían computarse desde la fecha del despido y hasta que se produzca la reinstalación.

El Tribunal Colegiado negó el amparo. Señaló que ni la Constitución, ni las normas internacionales de derechos humanos definen una forma específica para calcular la indemnización.

¹¹³ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

¹¹⁴ En este asunto se aplicó la anterior Ley de Amparo porque el juicio se inició antes de la entrada en vigor de la nueva Ley.

¹¹⁵ Artículo 45. Los Poderes del Estado y los Municipios están obligados con sus trabajadores a: ... XIV. De acuerdo con la partida que en el presupuesto de egresos se haya fijado para tal efecto, cubrir la indemnización por separación injustificada, cuando los trabajadores hayan optado por ella y pagar, en una sola exhibición, los salarios caídos que nunca podrán ser superiores a seis meses, prima vacacional, aguinaldos y demás prestaciones que establezca el laudo definitivo;"

¹¹⁶ Artículo 52. Cuando el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje califique como injusta la causa del cese, el trabajador será reinstalado inmediatamente en su puesto, pagándosele los salarios caídos que no excederán del importe de seis meses".

¹¹⁷ En el lenguaje jurídico se utilizan los términos "salarios caídos" y "salarios vencidos" como sinónimos para referirse a la misma figura jurídica.

zación por despido injusto. Según el artículo 116, fracción VI constitucional esta facultad le corresponde al legislador local quien definirá cómo debe hacerse ese cómputo de acuerdo con la realidad de la comunidad y de cada entidad federada.¹¹⁸ Entonces, no puede considerarse que la norma combatida restrinja derechos constitucionales porque solo precisa cuáles son las prestaciones que comprende el derecho a la indemnización por despido injusto.

Contra la sentencia del Tribunal, la demandante interpuso recurso de revisión. Argumentó que el juez constitucional interpretó de manera incorrecta la fracción XXI, del apartado A, del artículo 123 constitucional, así como la fracción XI del apartado B. Recalcó, que, de acuerdo con el concepto de contrato o relación de trabajo, el cumplimiento de este supone el pago de los salarios que el trabajador dejó de recibir debido al despido injustificado. Señaló que la condena debió traducirse en el pago de salarios, no con el carácter de indemnización, sino como consecuencia del incumplimiento del contrato. Preciso que la restricción del pago de los salarios caídos a 6 meses, cuando el juicio duró más de 3 años, es inconstitucional. Los salarios caídos se generan como consecuencia del incumplimiento del contrato por parte del patrón que despidió injustificadamente al trabajador. El Tribunal Colegiado ordenó remitir el caso a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para la resolución del recurso.

La Suprema Corte concluyó que los artículos atacados son constitucionales y, en consecuencia, no concedió el amparo. El límite de 6 meses es adecuado para evitar que los juicios se prolonguen de forma artificial y proteger los recursos del erario.

Problema Jurídico Planteado

¿Los artículos 45 fracción XIV y 52 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, son inconstitucionales por prever un límite máximo para el monto de los salarios caídos que pueden integrar la indemnización en caso de despido injustificado?

Criterio de la Suprema Corte

El límite de 6 meses previsto en los numerales 45 y 52 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos está justificado si se toma en cuenta que, en términos de lo establecido en el

¹¹⁸ Artículo 116. El poder público de los Estados se dividirá, para su ejercicio, en Ejecutivo, Legislativo y Judicial, y no podrán reunirse dos o más de estos poderes en una sola persona o corporación, ni depositarse el Legislativo en un solo individuo.

Los poderes de los Estados se organizarán conforme a la Constitución de cada uno de ellos, con sujeción a las siguientes normas:

VI. Las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores, se regirán por las leyes que expidan las legislaturas de los Estados con base en lo dispuesto por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y sus disposiciones reglamentarias;

artículo 119 de la propia Ley del Servicio Civil, los juicios laborales no pueden durar más de 6 meses.

Justificación de los criterios

"Esta Segunda Sala, al resolver por mayoría de votos, el diverso amparo directo en revisión 2019/2012, en sesión del dieciséis de enero de dos mil trece, ya se pronunció en el sentido de que el artículo 45, fracción XIV, de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos no es violatorio de derechos humanos por limitar a seis meses el pago de los salarios caídos." (Párr. 24).

"En este orden de ideas, se concluye que son infundados los agravios que hace valer el quejoso recurrente, en primer lugar, porque no es aplicable en su caso lo dispuesto en la fracción XXI del apartado A del artículo 123 constitucional, pues se trata de un trabajador al servicio del Estado de Morelos y no de uno de los trabajadores previstos en dicho apartado A; en segundo lugar, porque como ya lo determinó esta Segunda Sala, conforme a la fracción IX del apartado B del mismo artículo 123 constitucional, los trabajadores al servicio del Estado que son separados de sus cargos sin justificación tienen derecho a ser reinstalados o a obtener una indemnización, de ahí que en este caso no se hizo una interpretación equivocada de la señalada fracción XI, pues se analizó lo dispuesto en ella y así se concluyó el derecho constitucionalmente previsto a la indemnización por despido injustificado." (Párr. 27).

"No sobra hacer hincapié en el hecho de que, como se señaló en la ejecutoria emitida en el diverso amparo directo en revisión 2019/2012, el límite de seis meses previsto en los numerales 45 y 52 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, reclamados, se justifica plenamente si se toma en cuenta que, en términos de lo dispuesto en el artículo 119 de la propia Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, los juicios laborales no pueden durar más de seis meses, pues de lo contrario se incurriría en cierto tipo de responsabilidades, de ahí que no sea desproporcionado el límite fijado por el legislador local, porque no se producen efectos desmesurados en relación con el derecho de obtener una indemnización en caso de despido injustificado." (Párr. 31).

4.4 Principio de progresividad y límite al pago de salarios vencidos

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 291/2015, 20 de enero de 2016¹¹⁹

Hechos del caso

En el primer asunto, un Tribunal Colegiado resolvió un juicio de amparo sobre si la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) vigente, al limitar el pago de los salarios

¹¹⁹ Mayoría de tres votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

vencidos por despido injustificado a un máximo de 12 meses, transgredía el principio de progresividad. Señalo que el hecho de que se establezca un límite para el pago de los salarios caídos violaba los derechos humanos de la trabajadora. Esto debido a que la medida legislativa no lograba evitar que los juicios laborales se prolongaran, ni había evidencia empírica de que limitar el pago de los salarios vencidos protegía de la quiebra a las fuentes de trabajo. En consecuencia, concedió el amparo.

En cambio, en el segundo, tercer y cuarto asunto se estimó que el artículo 48, párrafo segundo de la LFT, que limita a 12 meses máximo el pago de salarios vencidos, no transgredió el principio de progresividad establecido en el artículo 1o. constitucional y en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Afirmaron que esta limitación a la indemnización por despido injustificado en un juicio laboral no es una medida regresiva porque su objetivo es privilegiar la impartición de justicia pronta. Consideraron que era una medida justa, adecuada, idónea y proporcional, que además se ajusta a lo estipulado en el artículo 123 constitucional.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que hubo contradicción de criterios. Señaló que la reforma al artículo 48, párrafo segundo de LFT, al limitar a 12 meses máximo el pago en un juicio laboral de salarios vencidos en casos de despido injustificado, no violó el artículo 123 de la Constitución, ni las normas internacionales que protegen la estabilidad en el empleo. Consideró que el artículo atacado únicamente limitó el monto del pago de salarios caídos en caso de despido injustificado.

Problema jurídico planteado

¿El artículo 48, párrafo segundo, de LFT, transgrede el principio de progresividad establecido en el artículo 1 constitucional porque limita a un máximo de 12 meses el pago de salarios vencidos en caso de despido injustificado?

Criterio de la Suprema Corte

El artículo 48, párrafo segundo, de la LFT no viola el principio de progresividad, ni suprime la sanción constitucional que impone a los patrones la obligación de indemnizar a los trabajadores despedidos sin justa causa. Esta norma sólo regula el cálculo de esa indemnización. El legislador federal limitó a 12 meses el pago de salarios vencidos, pero también estableció la obligación de pagar intereses de 2% mensual sobre 15 meses de salario. Incluyó, también, otros mecanismos para que los juicios laborales no se demoren injustificadamente, como la imposición de sanciones a las partes o los servidores públicos que actúen con la finalidad de prolongar, dilatar, y obstaculizar la resolución de un juicio.

Justificación del Criterio

"La Constitución establece normas básicas tutelares de los derechos de los trabajadores, en su aspecto de mínimo indispensable, que debe ser desarrollado por la legislación y la contratación laborales, esto es, el ordenamiento supremo en materia laboral, establece un mínimo de garantías y no un límite." (Pág. 43 párr. 3).

El pago de los salarios vencidos durante la tramitación del juicio laboral, constituye el importe de los daños y perjuicios que legalmente debe cubrir el patrón, como una consecuencia ineludible de la responsabilidad en que incurre si se demuestra lo injustificado del despido.

"El pago de los salarios vencidos durante la tramitación del juicio laboral, constituye el importe de los daños y perjuicios que legalmente debe cubrir el patrón, como una consecuencia ineludible de la responsabilidad en que incurre si se demuestra lo injustificado del despido." (Pág. 43 párr. 5).

"[...] (L)a progresividad supone una tendencia hacia la extensión de los derechos humanos, pero tales principios —de progresividad y no regresividad— no tienen el alcance pretendido por el quejoso, es decir, impedir que el legislador secundario modifique una ley que regule las relaciones entre obreros y patrones.

Si bien el numeral 48 de la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente hasta el treinta de noviembre de dos mil doce, establecía el pago de los salarios vencidos desde la fecha del despido y hasta que se cumplimentara el laudo; mientras que el texto vigente prevé que el pago de salarios caídos, debe computarse desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, así como el pago de un interés a razón del dos por ciento mensual sobre el importe de quince meses de salario —en caso de que el juicio no se resuelva en ese plazo o no se cumpla con el laudo—; lo cierto es que dicha modificación no desconoce derecho humano alguno, reconocido tanto en la Constitución Federal como en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano forma parte." (Pág. 56 párrs. 2-3).

"De acuerdo con las consideraciones que se han expuesto en párrafos que anteceden, debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 217 de la Ley de Amparo, el criterio que sustenta esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a continuación:

SALARIOS CAÍDOS. LA REFORMA AL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, NO TRASGREDE EL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD NI ES VIOLATORIA DE DERECHOS HUMANOS. De la interpretación armónica de los artículos 1o. y 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos de los cuales el Estado Mexicano forma parte, y de los precedentes sustentados por esta Segunda Sala del Máximo Tribunal del país sobre el principio de progresividad, se concluye que la reforma al artículo 48, párrafo segundo, de la Ley Federal del Trabajo, publicada

en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, al limitar a 12 meses máximo el pago de salarios vencidos en casos de despido injustificado en un juicio laboral, no transgrede el principio de progresividad que tutela el citado artículo 1o. constitucional, ni es violatorio de derechos humanos, porque no desconoce un derecho anteriormente establecido, ni suprime la sanción constitucional que impone a los patrones la obligación de indemnizar a los trabajadores separados injustificadamente de la fuente de empleo, sino que sólo regula en forma distinta cómo habrá de calcularse dicha indemnización, con los objetivos siguientes: a) Evitar que los juicios laborales se prolonguen artificialmente con el fin de obtener una mayor condena por concepto de salarios caídos y b) Impedir la eventual quiebra de las fuentes de trabajo, con perjuicio incluso para otros trabajadores, lo que generaría un gran desempleo, y por ello, indirectamente incide en otros problemas para la economía nacional. Máxime que el legislador federal si bien limitó a 12 meses como máximo el pago de salarios vencidos, lo cierto es que también contempló la obligación de pagar intereses sobre el importe de 15 meses de salario, a razón del 2% mensual, capitalizable al momento del pago, e incluso desarrolló otros mecanismos para que los juicios laborales no se demoraran injustificadamente, tales como la imposición de sanciones a las partes o a los servidores públicos que actúen con la finalidad de prolongar, dilatar y obstaculizar la sustanciación o resolución de un juicio laboral." (Págs. 61-63).

4.5 Determinación del monto de salarios vencidos

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 5/2016, 18 de mayo de 2016¹²⁰

Hechos del caso

En el primer asunto, una trabajadora promovió un juicio laboral por despido injustificado en el que demandó su reinstalación y el pago de los salarios vencidos.¹²¹ La parte demandada negó que la trabajadora hubiera sido despedida, controvertió el salario que la demandante afirmó que recibía y le ofreció el mismo trabajo con un pago mayor. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) resolvió, mediante laudo, que la oferta de trabajo era de mala fe porque la parte patronal fue contradictoria: primero hizo la oferta y después negó el ofrecimiento al trabajador. Señaló que, además, la demandada no demostró que no hubo despido injustificado. La JCA condenó a la demandada al pago de salarios caídos y a la reinstalación de la trabajadora con el salario que recibía antes del despido.

Inconforme con el laudo, la trabajadora presentó un amparo directo. Señaló que la JCA debió ordenar el pago de salarios calculados con base en el sueldo de la oferta de trabajo, no del que efectivamente recibía. El Tribunal declaró infundado el argumento de la tra-

¹²⁰ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro: José Fernando Franco González Salas.

¹²¹ "Salarios caídos" y "salarios vencidos" son la misma figura jurídica.

bajadora y negó el amparo solicitado. Argumentó que el salario de la oferta de empleo sólo debía tomarse en cuenta para la reincorporación y nueva prestación del servicio, no para el pago de los salarios vencidos.

En el segundo asunto, un trabajador que se desempeñaba como mecánico promovió un juicio en materia laboral por despido injustificado. Demandó su reinstalación y el pago de salarios vencidos. El patrón negó que el trabajador hubiera sido despedido, controvirtió el salario señalado por el demandante y le ofreció su reincorporación al trabajo con un salario superior al señalado en la demanda. El demandante aceptó el ofrecimiento de trabajo y la reinstalación se concretó. La JCA decidió, mediante laudo, que la oferta de trabajo del demandante fue de mala fe porque la reinstalación iba a ser a un puesto distinto. Añadió que la parte patronal no demostró que no hubo despido injustificado. La JCA condenó a la demandada al pago de salarios caídos calculados con base en el salario que recibía el demandante antes del despido. Contra esa decisión, el trabajador presentó un amparo directo. Señaló que la JCA debió ordenar el pago de salarios caídos calculados con base en el salario de la oferta de trabajo. El Tribunal de amparo concedió la protección constitucional. Estimó que las condiciones propuestas por la demandada para la continuación del vínculo contractual aplican a partir de que ocurrió el despido.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que sí hubo contradicción de criterios. Resolvió que el salario base para calcular los salarios vencidos no es el del ofrecimiento de laboral. Los efectos de esa propuesta de trabajo derivada de una conciliación son hacia futuro, a partir de la reinstalación, y no retroactivos a las condiciones de trabajo anteriores del despido.

Problema Jurídico Planteado

¿La base del cálculo de los salarios caídos del trabajador objeto de despido injusto debe ser el salario de la nueva oferta de trabajo hecha por el patrón demandado o, por el contrario, debe ser el salario que recibía antes de ser despedido?

Criterio de la Suprema Corte

El ofrecimiento de reinstalación y sueldo superior hecha por un patrón demandado al trabajador despedido de manera injusta tiene efectos hacia futuro, esto es, a partir de la reinstalación del trabajador. Si el trabajador acepta la oferta entonces el proceso por despido injusto termina. Por eso, los salarios vencidos se calculan con base en el salario que recibía el empleado antes del despido y los efectos de la oferta de reinstalación son hacia futuro, no hacia al pasado (retroactivos). El salario de la oferta de trabajo no es la base para calcular salarios vencidos.

Justificación de los criterios

"La Ley Federal del Trabajo, que rige las relaciones comprendidas en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala en su artículo 48, desde el 1 de abril de 1970, que el trabajador despedido injustificadamente tiene derecho al pago de salarios vencidos, desde la fecha de su despido.

El derecho del trabajador a percibir tales salarios se da al obtener resolución favorable en el juicio en que deduzca la acción correspondiente, esto es, el expediente en el que demanda como acción su reinstalación o indemnización por despido injustificado." (Pág. 28 penúltimo y último párr.).

"[...] (E)s claro que los salarios vencidos, no pueden prosperar más allá del instante en el que se reinstala al trabajador; lo cual es comprensible dado que, en ese momento, la relación laboral se reanuda.

Así es, si al contestar el patrón niega el despido, ofrece el trabajo y el actor lo acepta, el hecho de que vuelva a trabajar no prejuzga acerca de la existencia o inexistencia del despido, debiendo ser en el laudo que pone fin al juicio en donde se decida, previo el estudio de las pruebas rendidas, sobre si ocurrió o no, para el efecto del pago de los salarios vencidos —que procedan— por el lapso transcurrido entre la fecha en que dejó de trabajar y aquella en que sea reinstalado; pero se insiste, el pago de los salarios vencidos, no puede ir más allá del día de la reinstalación." (Pág. 30, segundo y tercer párr.).

"[...] (E)l ofrecimiento de trabajo es una institución sui generis, de creación jurisprudencial, que no constituye una excepción ni una defensa, ni un allanamiento, pues su naturaleza jurídica es la de una propuesta u oferta conciliatoria." (Pág. 30, último párr.).

(E)l ofrecimiento de trabajo es una institución sui generis, de creación jurisprudencial, que no constituye una excepción ni una defensa, ni un allanamiento, pues su naturaleza jurídica es la de una propuesta u oferta conciliatoria.

"En efecto, la naturaleza jurídica del ofrecimiento de trabajo corresponde a la de una propuesta u oferta conciliatoria, porque ante la pretensión del trabajador de ser indemnizado o reinstalado como consecuencia de un despido, el patrón, que niega ese hecho, le ofrece que vuelva a laborar en los mismos términos y condiciones en que lo hacía —o mejores, como cuando se propone un salario superior—, propiciando así la terminación de la controversia por la vía de la conciliación." (Pág. 31, primer párr.).

"[...] (E)ste derecho nace desde el día del despido, por lo que debe atenderse al último salario percibido por el actor, alegado por las partes, y demostrado en caso de controversia." (Pág. 32, segundo párr.).

"Expuesto todo lo anterior, esta Segunda Sala concluye que el criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 226, fracción II, de la Ley de Amparo, es el siguiente: **SALARIOS VENCIDOS. PARA DETERMINAR SU MONTO NO DEBE**

TOMARSE EN CUENTA EL SUELDO SEÑALADO POR EL PATRÓN AL OFRECER EL TRABAJO.

Para fijar el monto de los salarios vencidos a que se refiere el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, la Junta debe atender a lo expuesto por las partes en la demanda y en su contestación como monto del salario del trabajador y, en caso de controversia, a las pruebas que hayan ofrecido, cuya carga corresponde al patrón, en términos de los artículos 784, fracción XII y 804, fracción II, de la citada ley. Conclusión que se robustece con lo previsto en el artículo 89, primer párrafo, del propio ordenamiento legal, el cual establece que para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base al salario correspondiente al día en que nazca el derecho a obtenerlas, siendo éste el del despido, por lo que debe atenderse al último salario percibido por el actor, alegado por las partes, y demostrado en caso de controversia. Por tanto, el salario del ofrecimiento de trabajo formulado por el patrón durante la tramitación del juicio laboral, superior al señalado en el apartado de hechos de su contestación, como propuesta conciliatoria a partir de la reinstalación, no puede tomarse en cuenta para fijar el monto de los salarios vencidos, toda vez que los efectos de la propuesta u oferta conciliatoria se dan hacia el futuro de la reinstalación y no al pasado, instante en que, precisamente, concluye la condena a su pago." (Énfasis en el original) (Pág. 33, último párr.).

4.6 Legislación aplicable al cálculo de los salarios caídos

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 71/2016, 24 de agosto de 2016¹²²

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador despedido promovió un juicio laboral contra su patrón ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA). Alegó que fue objeto de despido injustificado, demandó su reinstalación y el pago de ciertas prestaciones, entre ellas, la de salarios vencidos. La JCA, mediante laudo, condenó a las demandadas a reinstalar al trabajador y al pago de salarios caídos generados desde la fecha del despido, hasta que se dictó sentencia. Es decir, hizo el cálculo con base en la fórmula del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), anterior a la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012.

Contra esta decisión, las empresas demandadas interpusieron un amparo. Respecto a los salarios caídos, señalaron que el laudo viola la garantía de seguridad jurídica del artículo 14 constitucional y el principio de irretroactividad de la ley. Alegaron, también, que la JCA no aplicó adecuadamente el artículo 48 de la LFT, que establece que el trabajador tendrá derecho a que se le paguen salarios vencidos computados desde la fecha del despido, hasta por un periodo máximo de 12 meses. La JCA cuantificó los salarios vencidos del 9

¹²² Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro: Alberto Pérez Dayán.

de noviembre de 2012, la fecha del despido, hasta el al 13 de octubre de 2014, la fecha del laudo, es decir, por un periodo de 23 meses.

El Tribunal precisó que la JCA hizo un uso ultractivo de la norma, es decir, aplicó el artículo aún después de que había concluido su vigencia. En ese sentido, cuantificó de manera incorrecta los salarios caídos debido a la aplicación indebida del artículo 48 de la LFT, cuya vigencia concluyó el 30 de noviembre de 2012, esto es, antes de que el actor presentara la demanda laboral. El Tribunal estableció que la condena debió ser computada con base en el artículo 48 de la LFT vigente a partir del 1 de diciembre de 2012, es decir, hasta por 12 meses.

En el segundo asunto, una trabajadora presentó demanda laboral contra el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en la que reclamó la reinstalación a su puesto de trabajo, el cumplimiento de contrato laboral y el pago de los salarios caídos por el tiempo que durara su separación. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenó al IMSS a la reinstalación de la trabajadora y al pago de los salarios caídos. Estableció como lapso para calcular el pago desde el 16 de noviembre de 2012, fecha del despido, hasta el límite máximo de 12 meses con un interés capitalizable del 2% sobre el monto correspondiente a 15 meses, previsto en el artículo 48 de la LFT.

La trabajadora promovió juicio de amparo. Señaló que la fecha del despido fue el 15 de noviembre de 2012, es decir, antes de la entrada en vigor del decreto de reformas a la LFT. Esto implica que, para la fecha en que entró en vigor el artículo 48 reformado, no había vencido el plazo para atacar el despido injusto por la vía ordinaria laboral. Es decir, ella tenía todavía un plazo de 2 meses para impugnar el fallo. El Tribunal concluyó que a las demandas laborales cuyos plazos de impugnación no estaban vencidos cuando entró en vigor la nueva LFT se les debía aplicar de manera ultractiva la norma derogada. Esto con el fin de proteger el derecho humano a la tutela jurisdiccional de los trabajadores.¹²³

La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que hubo contradicción de criterios. Decidió que a todos los juicios iniciados después de la reforma laboral del 30 de noviembre de 2012 se les aplicará esta ley, con independencia de que el despido hubiera ocurrido antes de esa fecha. Esto es, si el trabajador fue despedido de manera injustificada se deben calcular los salarios caídos con base el artículo 48 reformado de la LFT.¹²⁴

¹²³ Tal entendimiento, de acuerdo con el Tribunal es acorde con el principio constitucional de interpretación más favorable a la persona, el cual se consagra en el segundo párrafo del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, además, evita que perdure el estado de incertidumbre jurídica por la falta de previsión legislativa antes apuntada.

¹²⁴ Texto vigente a partir de la reforma del 30 de noviembre de 2012

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

Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos computados

Problema Jurídico Planteado

¿Cuál es la legislación aplicable al cálculo de los salarios caídos cuando el trabajador presentó su demanda después de la entrada en vigor de la reforma laboral y el despido injustificado ocurrió antes de la referida reforma, es decir, antes del 30 de noviembre de 2012?

Criterio de la Suprema Corte

Si un juicio laboral comenzó antes del 1 de diciembre de 2012, entonces deberá tramitarse y concluirse con las disposiciones vigentes en esa fecha. Los juicios iniciados después del 30 de noviembre de 2012 seguirán las disposiciones reformadas. No importa si el despido del trabajador ocurrió durante la vigencia de la LFT anterior, esto es, antes del 30 de noviembre de 2012, los juicios iniciados con posterioridad a esta fecha se tramitan conforme a las disposiciones vigentes. Esta regla de aplicación garantiza el principio de seguridad jurídica porque las personas tienen la certeza de cuál es la ley aplicable a su caso. Si el trabajador promueve la demanda después de la entrada en vigor de la nueva LFT y la autoridad laboral decide que el despido fue injustificado, se deben computar los salarios caídos desde la fecha del despido y hasta por un período máximo de 12 meses. Si al vencimiento del plazo no ha concluido el procedimiento laboral o no se ha cumplido el laudo, se pagarán intereses de 2% mensual de 15 meses de salario capitalizable al momento del pago, sin importar si el despido ocurrió antes de la reforma.

Justificación de los criterios

En primer término, se debe establecer que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Federal cuando injustificadamente un trabajador es separado de su fuente de trabajo, éste puede solicitar la reinstalación, o bien, el pago de una indemnización consistente en el importe de tres meses de salario; de manera que cuando solicita su reinstalación, su voluntad es que persista la relación que lo une con el patrón, mientras que cuando pide el pago de la aludida indemnización, lo que el trabajador desea es que se rompa ese vínculo, esto es, que ya no continúe dicha relación.

"En primer término, se debe establecer que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 123, fracción XXII, de la Constitución Federal cuando injustificadamente un trabajador es separado de su fuente de trabajo, éste puede solicitar la reinstalación, o bien, el pago de una indemnización consistente en el importe de tres meses de salario; de manera que cuando solicita su reinstalación, su voluntad es que persista la relación que lo une con el patrón, mientras que cuando pide el pago de la aludida indemnización, lo que el trabajador desea es que se rompa ese vínculo, esto es, que ya no continúe dicha relación." (Pág. 26, último párr.).

"Ahora bien, una vez que el trabajador es separado de su fuente de trabajo y considere que no hay causa justificada, cuenta con dos meses a partir del día siguiente de la fecha

desde la fecha del despido hasta por un período máximo de doce meses, en términos de lo preceptuado en la última parte del párrafo anterior.

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

de dicha separación para para ejercer las acciones establecidas en la ley, incluidas la de cumplimiento de contrato y, consecuentemente, la posibilidad de exigir el pago de salarios vencidos. Lo anterior, encuentra sustento en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo que textualmente señala: "Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación."

Por tanto, una vez que se define que hubo despido injustificado, el trabajador tiene derecho al pago de los salarios vencidos durante la tramitación del juicio laboral, los cuales constituyen el importe de los daños y perjuicios que legalmente debe cubrir el patrón de conformidad con el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo;" (Pág. 27 tercero a quinto párrs.).

"[...] (L) a principal diferencia es que en la nueva legislación se estableció un límite de doce meses para realizar el cálculo de los salarios vencidos y que si al término de dicho plazo no ha concluido el procedimiento o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán los intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, con el dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago." (Pág. 29, primer párr.).

"Ahora bien, con motivo de la entrada en vigor de la reforma laboral de treinta de noviembre de dos mil doce, el legislador dispuso, en los artículos primero y décimo primero transitorio, lo siguiente: "Primero. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación. Décimo Primero. Los juicios iniciados con las disposiciones anteriores a la presente reforma deberán concluirse de conformidad con ellas." (Pág. 29, último párr.).

"[...] (C) on la entrada en vigor de la nueva ley laboral adjetiva no se desconoce ningún derecho anteriormente establecido, ni se suprime la obligación de los patrones de indemnizar a los trabajadores separados injustificadamente de la fuente de empleo, sino que sólo regula en forma distinta cómo habrá de calcularse los salarios caídos." (Pág. 31, tercer párr.).

"En otras palabras, conforme a lo previsto en los artículos primero y décimo primero, transitorios del Decreto de reformas de treinta de noviembre de dos mil doce, es posible concluir que todos los juicios iniciados a partir del primero de diciembre de dos mil doce, le serán aplicables los párrafos segundo y tercero del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, con independencia de que el despido o la separación del trabajador haya acontecido en una fecha previa y cercana a la reforma y, en consecuencia, aún no haya transcurrido el plazo de dos meses —artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo— para promover el juicio laboral respectivo, toda vez que el citado artículo décimo primero transitorio evita cualquier viso de incertidumbre respecto de la fecha en que efectivamente entró en vigor la citada reforma laboral." (Pág. 32, primer párr.).

"En consecuencia, aquellos juicios iniciados a partir del uno de diciembre de dos mil doce, los salarios caídos a los que aspire un trabajador separado injustificadamente, se encuentran limitados a doce meses, contados a partir de la fecha del despido, en la inteligencia de que al término de dicho plazo, no ha concluido el procedimiento correspondiente o no se ha dado cumplimiento al laudo, se pagarán adicionalmente aquellos intereses que se generen sobre el importe de quince meses de salario, a razón del dos por ciento mensual, capitalizable al momento del pago. Por todo lo expuesto, esta Segunda Sala resuelve que el criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia es el siguiente: **"SALARIOS VENCIDOS. EL ARTÍCULO 48, PÁRRAFO SEGUNDO, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, REFORMADO MEDIANTE DECRETO PUBLICADO EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012, ES APLICABLE A LOS JUICIOS INICIADOS A PARTIR DEL 1 DE DICIEMBRE DE 2012.**

"De los artículos primero y décimo primero transitorios del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 30 de noviembre de 2012, se advierte que todos los juicios iniciados después de esa data se regirán por la ley reformada, independientemente de que el despido haya acontecido con anterioridad a su entrada en vigor, siempre que los 2 meses con que cuenta el trabajador para ejercer la acción laboral respectiva se prolonguen después de esa fecha, por lo que si se determina que fue despedido de manera injustificada, se le otorgarán los salarios vencidos conforme al artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo reformado. Ello en virtud de que, si bien éstos se pagan a partir de la fecha en que se verificó el despido injustificado, lo cierto es que el derecho a percibirlos surge con motivo del laudo que determina que la separación se generó injustificadamente; de ahí que el legislador haya determinado de forma expresa que el artículo 48 reformado, en cuanto al derecho a reclamar salarios vencidos limitados a 12 meses, se aplique a todos los juicios iniciados a partir del 1 de diciembre de 2012." (Énfasis en el original) (Pág. 32, penúltimo y último párr.).

4.7 Salarios caídos de los trabajadores burocráticos

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 231/2016, 8 de marzo de 2017¹²⁵

Hechos del caso

En el primer asunto, un Tribunal Colegiado de Circuito conoció un amparo promovido por el Ayuntamiento Constitucional de Acatic, Jalisco contra una resolución que lo condenó

¹²⁵ Mayoría de tres votos. Ponente: Ministro: Javier Laynez Potisek.

al pago de salarios caídos. Alegó que la decisión demandada ordenó el cálculo de los salarios vencidos a partir de la fecha del despido injustificado y hasta la fecha del cumplimiento del laudo. Señaló que no se aplicó el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)¹²⁶, norma supletoria de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios (LSP). El artículo 48 establece un límite máximo de 12 meses de salarios vencidos, calculados a partir de la fecha del despido. También ordena el pago de intereses, lo que excluye la posibilidad de que la prestación se prolongue hasta que se cumpla el laudo.

El Tribunal concedió el amparo. Estableció que, cuando el trabajador fue despedido y presentó la demanda por despido injusto contra el Municipio de Acatic, la LSP no tenía una disposición sobre el pago de salarios vencidos. Por lo anterior, hubo vacío normativo en la legislación burocrática de Jalisco entre la entrada en vigor del Decreto aplicable, publicado el 26 de septiembre de 2012, y el 19 de septiembre de 2013. El Tribunal consideró que, debido a este vacío normativo absoluto, debía aplicarse como norma supletoria el artículo 48 de la LFT. Ordenó, entonces, dictar un nuevo laudo en el que se ajustara el pago de salarios a la norma supletoria, esto es, al artículo 48 de la LFT.

En 4 amparos directos, otro Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo estudió los mismos supuestos. Las dependencias demandadas alegaron que el pago de salarios caídos al que habían sido condenadas debía calcularse con base en el artículo 48 de la LFT y no a partir del artículo 43 de la LST. El Tribunal argumentó que la falta de una norma en la LSP que limitara el pago de salarios caídos no implica que debía aplicarse la LFT de forma supletoria. Esto porque la LFT establece una restricción que perjudica a los trabajadores y, dado que es una restricción de ese tipo, para emplearse debe estar expresamente prevista en la ley burocrática (LSP).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió que la norma de la LSP que prevé el pago de salarios caídos ni es deficiente, ni requiere la aplicación supletoria de la LFT. El artículo 43 de la LSP, que establece la posibilidad de reclamar el pago de salarios caídos sin imponer límites temporales, respeta el derecho humano a la reparación integral.

¹²⁶ Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

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

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

Problema Jurídico Planteado

¿Respecto del límite en la condena al pago de salarios caídos en los juicios sujetos a la LSP, debe aplicarse de manera supletoria el límite de 12 meses fijado en el artículo 48 de la LFT?

Criterio de la Suprema Corte

El artículo 43, fracción III, de la LSP impone la obligación de pagar los salarios caídos a los que se condene en juicio, sin límite temporal máximo. No hay vacío en el artículo 43, fracción III de la LSP ni, por tanto, necesidad de suplirlo porque la voluntad del constituyente de indemnizar a los trabajadores al servicio del estado está en la ley especial. Usar el artículo 48 de la LFT vulneraría al ordenamiento legal que pretende suplir porque impondría límites donde no los hay. El principio pro-operario obliga a concluir que, si la restricción no fue incluida en el artículo 43, ni en la ley reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional, debe mantenerse el régimen del Apartado B y permitir que los trabajadores despedidos injustificadamente reciban la indemnización completa por el daño sufrido.

Justificación de los criterios

"En primer lugar es importante subrayar que al emitir la tesis jurisprudencial 2a./J. 34/2013 (10a.), esta Segunda Sala ha esclarecido los requisitos sine qua non para que opere la aplicación supletoria de una ley. Dicho criterio se lee a continuación: **SUPLETORIEDAD DE LAS LEYES. REQUISITOS PARA QUE OPERE.** La aplicación supletoria de una ley respecto de otra procede para integrar una omisión en la ley o para interpretar sus disposiciones y que se integren con otras normas o principios generales contenidos en otras leyes. Así, para que opere la supletoriedad es necesario que: a) El ordenamiento legal a suplir establezca expresamente esa posibilidad, indicando la ley o normas que pueden aplicarse supletoriamente, o que un ordenamiento establezca que aplica, total o parcialmente, de manera supletoria a otros ordenamientos; b) La ley a suplir no contemple la institución o las cuestiones jurídicas que pretenden aplicarse supletoriamente o, aun estableciéndolas, no las desarrolle o las regule deficientemente; c) Esa omisión o vacío legislativo haga necesaria la aplicación supletoria de normas para solucionar la controversia o el problema jurídico planteado, sin que sea válido atender a cuestiones jurídicas que el legislador no tuvo intención de establecer en la ley a suplir; y, d) Las normas aplicables supletoriamente no contraríen el ordenamiento legal a suplir, sino que sean congruentes con sus principios y con las bases que rigen específicamente la institución de que se trate." (Énfasis en el original) (Pág. 28, segundo párr.).

"Si bien se satisface lo previsto en el inciso a), en tanto el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé la posibilidad de acudir a la Ley Federal del

Trabajo para los casos no previstos en aquélla, contrariamente a lo sostenido por dicho órgano jurisdiccional no se cumplen las condiciones establecidas en los incisos b) y c) de la jurisprudencia en cita, en razón de que la inexistencia de un límite para el pago de salarios caídos en la ley burocrática no constituye una regulación deficiente ni hace necesaria la aplicación de una norma que la complemente." (Pág. 29, primer párr.).

"La afirmación de que los trabajadores al servicio del Estado tienen derecho al pago de los salarios caídos, sin el establecimiento de máximos o barreras temporales, no encierra razón suficiente para considerar impreciso su derecho; sucede lo opuesto, al consagrarlo sin que medien obstáculos para su cálculo, lejos de conducir a la aplicación supletoria de otras normas se busca un resarcimiento que sea pleno. En cambio, la supletoriedad lleva a una restricción, que es ajena al espíritu de la ley burocrática." (Pág. 29, último párr.).

"Atento al principio general de derecho que reza donde la ley no distingue el intérprete tampoco debe hacerlo, se afirma que si al emitir la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado el legislador no impuso los límites que, hoy en día, sí prevé la Ley Federal del Trabajo, el juzgador tampoco está en aptitud de coartar la forma en que deben ser pagados. La ausencia de un plazo límite para el pago de salarios caídos no constituye una omisión, por el contrario, es constancia del propósito resarcitorio de su naturaleza, cuyo fin es salvaguardar los derechos de los trabajadores cuando son injustamente privados de su trabajo, sin que de ningún modo pueda entenderse como la obtención de una ganancia sino como una forma de ser justamente compensados por la arbitrariedad padecida y precisamente demostrada en el juicio." (Pág. 30, segundo y tercer párrs.).

"Aun cuando la Ley Federal del Trabajo establezca un sistema restrictivo para el pago de salarios caídos, ello obedece a la voluntad específica del legislador y de la reforma de que fue objeto en dos mil doce, lo cual fue respuesta a las complejidades y circunstancias que imperaban en los conflictos laborales derivados del apartado A del artículo 123 constitucional, a saber, la prolongación artificial de juicios para la obtención de mayores condenas y la eventual quiebra de las fuentes de trabajo, lo que, se decía, generaría un gran desempleo y afectaría la economía nacional.

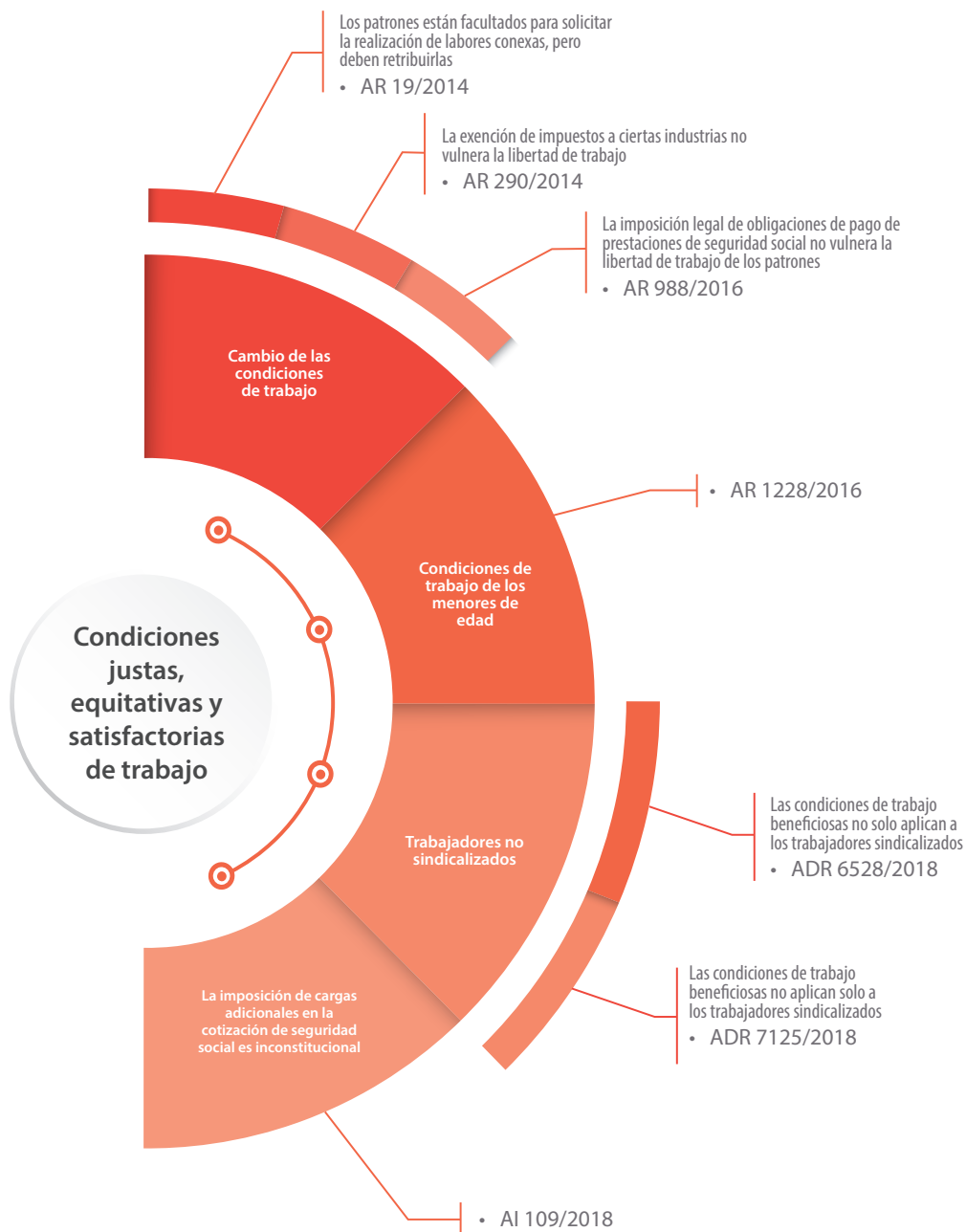
Sin embargo, se insiste, ello fue respuesta a una coyuntura específica y conllevó un proceso de reforma que aportó una justificación para la limitación en el pago de los salarios caídos, sin que en lo referente a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado haya transitado por un camino similar." (Pág. 31, segundo y tercer párrs.).

"De acuerdo con las consideraciones que se han expuesto en párrafos que anteceden, debe prevalecer, con carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 217 de la Ley de Amparo, el criterio que sustenta esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a continuación: **SALARIOS CAÍDOS DE LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS. EL ARTÍCULO**

Atento al principio general de derecho que reza donde la ley no distingue el intérprete tampoco debe hacerlo, se afirma que si al emitir la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado el legislador no impuso los límites que, hoy en día, sí prevé la Ley Federal del Trabajo, el juzgador tampoco está en aptitud de coartar la forma en que deben ser pagados.

48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO NO ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. El artículo 43, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, al establecer el derecho al pago de salarios caídos en favor de los trabajadores que acrediten en juicio haber sido injustamente separados de su fuente de empleo, sin prever un periodo límite para su pago, no constituye una omisión normativa, en tanto la redacción adoptada por el legislador responde a su deseo de reconocerles el acceso a una indemnización plena, lo que armoniza con el derecho a una indemnización integral, en términos del artículo 63 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Así, en atención a la máxima "ahí donde la ley no distingue el juzgador tampoco puede distinguir", se hace patente que no fue voluntad del legislador incluir un tope al pago de salarios caídos en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y, por ende, su cálculo debe continuar computándose hasta el cumplimiento del laudo. Por su parte, la reforma al artículo 48, párr. segundo, de la Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, obedeció a circunstancias específicas que, tras la conclusión de un proceso legislativo, condujeron a considerar necesario limitar a 12 meses máximo el pago de salarios vencidos en casos de despido injustificado en un juicio laboral, lo que evidencia que el establecimiento de un plazo límite para su pago fue respuesta expresa a la voluntad legislativa. Por tanto, ante la ausencia de un límite para el pago de salarios caídos en la legislación burocrática, se concluye que el legislador no ha considerado necesario fijarlo pues, de ser así, lo habría realizado como hizo en la Ley Federal del Trabajo. (Pág. 32, último párr.).

5. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo



5. Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo

5.1 Cambio de las condiciones de trabajo

5.1.1 Los patrones están facultados para solicitar la realización de labores conexas, pero deben retribuirlos

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 19/2014, 2 de abril de 2014¹²⁷

Hechos del caso

El Congreso de la Unión reformó varios artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT), especialmente, del régimen laboral de subcontratación.¹²⁸ El objeto de las adiciones fue permitir que los empleados realicen labores conexas y complementarias a las convenidas entre el patrón y los trabajadores al momento de su contratación. Un grupo de trabajadores promovió un amparo en contra de las disposiciones legales añadidas. Reclamó que el nuevo marco normativo vulneró sus derechos a la estabilidad en el empleo y a un trabajo digno y socialmente útil porque no estableció una remuneración precisa a cambio de las labores adicionales que la legislación les obliga a realizar.

El juez federal negó el amparo. Consideró que los artículos tildados de inconstitucionales no vulneran el derecho al trabajo digno y socialmente útil de los demandantes. Resolvió que la legislación en materia de subcontratación respetó los derechos a la estabilidad

¹²⁷ Ponente: Ministro Sergio A. Valls Hernández. Unanimidad de votos.

¹²⁸ Artículos 2, 3, 15-A, 15-B, 15-C, 15-D, 22 Bis, 25, 28, 28-A, 28-B, 35, 38, 39, 39-A, 39-B, 39-C, 39-D, 39-E, 39-F, 47, 48, 50, 56, 56 bis, 83, 101, 127, 153-D, 153-E, 153-I, 153-J, 153-K, 153-L, 153-U, 153-V, 154, 159, 173, 174, 175 bis, 176, 279, 279 bis, 279 Ter, 280, 283, 311, 333, 336, 343-A, 343-E, 357, 364 Bis, 365 Bis, 366, 371, 373, 377, 391 Bis, 424 Bis, 527, 692, 1004-B y 1004-C, así como Transitorios.

laboral y al salario.¹²⁹ Resaltó que la ley condicionó la realización de tareas conexas a que éstas se relacionen con las pactadas en el contrato y sean aceptadas por los empleados. Los demandantes interpusieron recurso de revisión. La Suprema Corte de Justicia de la Nación estudió la constitucionalidad y convencionalidad de las porciones normativas impugnadas.

La Suprema Corte confirmó la resolución recurrida. Resaltó que, de acuerdo con los presupuestos de la ley atacada, los trabajadores pueden decidir no hacer labores conexas y que el pago de los servicios adicionales es obligatorio. Concluyó que las normas impugnadas son constitucionales.

Problema jurídico planteado

¿La reforma a la legislación laboral en materia de la realización de labores conexas y complementarias a las acordadas entre el patrón y sus empleados, se ajusta al derecho al trabajo, establecido en el artículo 123 constitucional y en los tratados internacionales?

Criterio de la Suprema Corte

Las labores conexas y complementarias que los patronos pueden pedirle a los trabajadores no violan el derecho al trabajo. La legislación atacada ordena que haya una retribución económica adicional por esos trabajos y les permite a los empleados negarse a hacer esas labores. Esas normas se ajustan al artículo 123 constitucional y a los tratados internacionales de los que es parte México.

Justificación del criterio

"[R]esulta potestativa la posibilidad de que los trabajadores realicen labores o tareas conexas y complementarias, en tanto que el precepto no genera duda en ese aspecto, pues establece precisamente que los trabajadores podrán realizarlas de manera complementaria a su labor principal; y, por otra parte, no podría interpretarse que se deja potestad al patrón en el sentido de si esas labores o tareas conexas y complementarias han de ser retribuidas o no, puesto que en el caso de que los empleados las desempeñen forzosamente deberán ser pagadas, en virtud del derecho del trabajador a percibir a cambio del trabajo que desarrolla un salario, de ahí que la inclusión de la palabra "podrán" en la última parte del primer párrafo del artículo 56 bis, no puede entenderse como una optatividad respecto al pago

¹²⁹ Con base en lo dispuesto en el artículo 56 Bis de la LFT. "Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas conexas o complementarias a su labor principal, por lo cual podrán recibir la compensación salarial correspondiente.

Para los efectos del párrafo anterior, se entenderán como labores o tareas conexas o complementarias, aquellas relacionadas permanente y directamente con las que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador."

de los servicios complementarios prestados, sino como una obligación a cargo del patrón." (Pág. 23, párr. 1).

"[E]xiste pronunciamiento firme del tribunal colegiado de circuito, en el sentido de sobreseer en el juicio respecto de esos preceptos. De ahí que haya confirmado el sobreseimiento respecto a los mismos." (Pág. 31, párr. 5).

"[A]nte esa determinación firme, existe imposibilidad jurídica de analizar la constitucionalidad de las referidas modalidades, a las cuales remite el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, y por ende la impugnación resulta inoperante." (Pág. 32, párr. 1).

"[N]o se advierte deficiencia de la queja que suplir respecto a la constitucionalidad de tales preceptos, atendiendo a la disposición, sin existir aún alguna diversa interpretación a la analizada y tampoco un acto de aplicación concreto que incida en la esfera jurídica de los recurrentes." (Pág. 32, párr. 3).

Ante esa determinación firme, existe imposibilidad jurídica de analizar la constitucionalidad de las referidas modalidades, a las cuales remite el artículo 56 de la Ley Federal del Trabajo, y por ende la impugnación resulta inoperante.

5.1.2 La exención de impuestos a ciertas industrias no vulnera la libertad de trabajo

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 290/2014, 2 de julio de 2014¹³⁰

Hechos del caso

La Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) publicó un decreto que confería diferentes beneficios fiscales a las empresas dedicadas a la importación de cierto tipo de productos lácteos.¹³¹ Una empresa importadora de productos líquidos azucarados reclamó la deducción del pago del impuesto al valor agregado (IVA), con fundamento en el decreto. La SHCP le informó que no era candidata a ese beneficio porque su actividad empresarial no incluía los productos materia del decreto. La empresa promovió un amparo indirecto. Reclamó que el decreto vulneró sus derechos a la igualdad ante la ley, a la no discriminación, al desarrollo integral, a las oportunidades de empleo y a condiciones de trabajo aceptables para todos, reconocidos en la Constitución y en tratados internacionales.¹³²

El juez de amparo negó la protección constitucional. Estimó que la empresa demandante no comercia los productos sujetos del decreto. Aseveró que el estímulo pretendió que

¹³⁰ Ponente: Ministro Sergio A. Valls Hernández. Unanimidad de votos.

¹³¹ Decreto que compila diversos beneficios fiscales y establece medidas de simplificación administrativa, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 30 de marzo de 2012.

¹³² Consideró que el decreto violó el derecho de igualdad ante la ley y la no discriminación, previstos en el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con su numeral 1o., al igual que el derecho a un desarrollo integral —derecho de seguridad económica, distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, y a tener sistemas impositivos adecuados y equitativos—, previstos en los artículos 33, 34, y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en relación con el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

sectores productivos diferentes al de la demandante tuvieran una situación tributaria más equilibrada y esta es una finalidad constitucionalmente válida. Consideró innecesario acudir al derecho externo de los tratados internacionales porque la Constitución contempla los mismos derechos. La demandante interpuso recurso de revisión. Sostuvo que la decisión del juez de amparo de elegir el derecho doméstico sobre el internacional vulneró los principios de exhaustividad y congruencia.¹³³ Señaló que con la exclusión del estímulo fiscal sus productos alcanzarían un precio inaccesible que redundaría en la violación del derecho a una alimentación adecuada y a la libertad de trabajo, consagrada en el artículo 5o. constitucional.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación confirmó la sentencia recurrida. Señaló que el decreto impugnado no benefició con la exención fiscal la comercialización de cualquier producto líquido apto para consumo humano. Por el contrario, fue una medida dirigida a un grupo reducido de empresas, entre las cuales no está la del recurrente. Concluyó que esta medida se ajustó al derecho a la igualdad y no discriminación y a la libertad de trabajo, dispuesto en el artículo 5o. constitucional.

Problema jurídico planteado

¿La exclusión de ciertos productos de las exenciones de impuestos creadas mediante decreto, vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación y a la libertad de trabajo de las empresas que no califican para ese beneficio?

Criterio de la Suprema Corte

Los decretos de exención de impuestos que son selectivos en cuanto a sus beneficiarios no atentan contra los derechos a la igualdad y no discriminación y la libertad de trabajo. Su creación depende de las condiciones particulares de cada ámbito productivo. La autoridad hacendaria está facultada para decidir quiénes son los sujetos de las exenciones fiscales.

Justificación del criterio

"[N]o es necesario considerar el contenido de instrumentos internacionales, si al analizar los derechos humanos que se estiman violados, es suficiente la previsión que contiene la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que basta con el análisis que se lleve a cabo a la luz del precepto constitucional que los prevea." (Pág. 63, párr. 3).

"[N]o es dable entender que se pudiera violar los derechos de alimentación y desarrollo integral en perjuicio de la recurrente, con motivo de que no goce de un estímulo para el

¹³³ Estos principios obligan a los jueces a resolver todos los cargos planteados en el juicio y establecer con claridad el alcance de sus resoluciones.

No es necesario considerar el contenido de instrumentos internacionales, si al analizar los derechos humanos que se estiman violados, es suficiente la previsión que contiene la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por lo que basta con el análisis que se lleve a cabo a la luz del precepto constitucional que los prevea.

acreditamiento del impuesto al valor agregado en las acciones de lucro y comercialización que realiza sobre un producto." (Pág. 87, párr. 2).

"[N]o le asiste la razón a la recurrente cuando aduce que la Juez de Distrito, concluye que se respeta el derecho de desarrollo integral (oportunidades de empleo, y condiciones de trabajo aceptables para todos), a la luz de los artículos 33, 34 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en relación con el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sin que en alguna parte de la sentencia haya expuesto las razones para sostener su dicho, haciendo meras afirmaciones sin sustento, trasgrediendo en su perjuicio los principios de congruencia y exhaustividad de las sentencias de amparo." (Pág. 87, párr. 3).

"[S]i bien es cierto que es constitucionalmente válido utilizar herramientas fiscales con la finalidad de establecer una política fiscal que tienda a impulsar a la competitividad del país, también lo es que ello se encuentra dentro de la esfera de libre configuración del diseño del sistema tributario [...]" (Pág. 95, párr. 2).

5.1.3 La imposición legal de obligaciones de pago de prestaciones de seguridad social no vulnera la libertad de trabajo de los patrones

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 988/2016, 19 de abril de 2017¹³⁴

Hechos del caso

El Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores (INFONACOT) le notificó a una empresa su obligación de afiliar a uno de sus trabajadores a esta entidad gubernamental. La notificación se fundó en el reglamento de la Ley del INFONACOT y la Ley Federal del Trabajo (LFT), en especial, en las fracciones XXVI y XXVI bis del artículo 132.¹³⁵ La empresa promovió amparo indirecto. Reclamó la inconstitucionalidad tanto de la notificación, como de la legislación en la cual se fundó. Alegó que el INFONACOT vulneró el artículo 5 constitucional al imponer al patrón mayores obligaciones que las contraídas con el trabajador al momento de su contratación. También dijo que el presidente de la República rebasó su facultad reglamentaria al disponer que los patrones son obligados

¹³⁴ Ponente: Ministro Javier Laynez Potisek. Mayoría de cuatro votos.

¹³⁵ Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

XXVI. Hacer las deducciones previstas en las fracciones IV del artículo 97 y VII del artículo 110, enterar los descuentos en orden de prelación, primero al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores y posterior a las otras instituciones. Esta obligación no convierte al patrón en deudor solidario del crédito que se haya concedido al trabajador;

XXVI bis. Afiliar al centro de trabajo al Instituto del Fondo Nacional para el Consumo de los Trabajadores, a efecto de que los trabajadores puedan ser sujetos del crédito que proporciona dicha entidad. La afiliación será gratuita para el patrón;

solidarios de los trabajadores, específicamente, en los Lineamientos de Operación para la Afiliación de Patrones como Centros de Trabajo ante el Instituto y para el Otorgamiento y Recuperación del Crédito FONACOT (LO).

El juez federal negó el amparo. Señaló que la legislación atacada es de índole autoaplicativa. Consideró que la demandante debió atacar la inconstitucionalidad de la ley cuando fue promulgada y no esperar a que hubiera un acto de aplicación. La empresa demandante interpuso recurso de revisión. El Tribunal colegiado consideró que la empresa estaba legitimada para promover amparo contra los artículos que señaló como inconstitucionales. El Tribunal Colegiado remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para la resolución del problema de constitucionalidad.

La Suprema Corte, en parte, concedió el amparo y, en parte, lo negó. Consideró que el derecho a la libertad contractual de la demandante no se vulneró porque el derecho del trabajo no rige solo por el principio de autonomía de la voluntad. Resolvió que es válido que el Estado obligue a los patrones a cumplir ciertas obligaciones, como lo es el pago de las prestaciones de seguridad social de sus empleados. Sostuvo que, no obstante, el presidente excedió sus facultades al establecer que los patrones son obligados solidarios. Aseveró que esto vulneró lo dispuesto en la legislación federal. En consecuencia, concedió el amparo para que ese apartado no se le aplicara a la demandante.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿La imposición legal de obligaciones en materia de seguridad social a los patrones, contraviene el derecho a la libertad contractual, consagrado en el artículo 5 constitucional?
2. ¿Que el presidente establezca, mediante decreto, que los patrones son obligados solidarios de los préstamos que pidan los trabajadores ante el FONACOT, excede su facultad reglamentaria?

Criterios de la Suprema Corte

1. El Estado puede imponer obligaciones de seguridad social a los patrones más allá de lo que éstos acuerden en el contrato laboral con sus trabajadores. El derecho laboral no se rige, primordialmente, por el principio de autonomía de la voluntad.
2. El presidente excede su facultad reglamentaria cuando establece, mediante decreto, que los patrones son obligados solidarios de los préstamos que pidan los trabajadores ante el FONACOT. Invade con esta norma lo estipulado por la LFT sobre la materia y, en consecuencia, es inconstitucional.

Justificación del criterio

"[N]o se advierte que la quejosa recurrente haya aportado elementos necesarios que permitan identificar una afectación sobre el conjunto de elementos propios de la relación laboral sobre los cuáles sí pudiera llegar a existir un margen de negociación, pues en el caso, la obligación impuesta trasciende los intereses de las partes para perseguir un objetivo superior (el otorgamiento de créditos a los trabajadores para ayudarlos a mejorar sus condiciones de vida), el cual coincide con el carácter tutelar del derecho laboral que subyace de la regulación prevista en el artículo 123 constitucional." (Pág. 19, párr. 5).

"También es pertinente mencionar que el principio de autonomía de la voluntad de las partes, invocado por la quejosa, no implica que el Estado pierda su facultad de regular las relaciones que hay entre los particulares. Incluso en las ramas civil y mercantil en las que rige este principio, el Estado puede imponer obligaciones para las partes, cuyo cumplimiento no depende de su voluntad ni de que tengan que movilizar sus recursos." (Pág. 20, párr. 2).

[L]os Lineamientos emitidos por el Instituto prevén un supuesto contrario al establecido en la Ley, y si bien dicha entidad tiene una facultad delegada para dar contenido a las disposiciones del ordenamiento laboral y de la Ley del propio Instituto, esto no quiere decir que tenga permitido obligar a los patrones a asumir obligaciones que fueron prohibidas por la ley, contraviniendo abiertamente su texto. (Pág. 24, párr. 2.).

El principio de autonomía de la voluntad de las partes, invocado por la quejosa, no implica que el Estado pierda su facultad de regular las relaciones que hay entre los particulares.

5.2 Condiciones de trabajo de los menores de edad

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 1228/2016, 17 de mayo de 2017¹³⁶

Hechos del caso

Una sociedad civil promovió un amparo indirecto en contra de los artículos 174, 175, 176, 178 y 179 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) en materia de trabajo de menores. Alegó, principalmente, que entre esos artículos se produce una antinomia.¹³⁷ De acuerdo con los artículos 148 y 164 del Código Civil Federal (CCF), las mujeres pueden contraer matrimonio a los 14 años y los hombres a los 16 años. Sin embargo, las normas laborales prohíben el trabajo a menores de 15 años y les dan un trato especial a los menores de 18 años. La Sociedad Civil señaló que el legislador no justificó porqué trabajar después de las 22

¹³⁶ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Eduardo Medina Mora I.

¹³⁷ Hay una antinomia cuando para un supuesto de hecho se prevén consecuencias jurídicas incompatibles.

horas es peligroso para los menores o porqué realizar trabajos de carga mayor a 7 kilogramos es insalubre para estos. Asimismo, alegó que la disposición de trabajo establece que los menores de 18 años deben tener anualmente, cuando menos, 18 días laborales de vacaciones tampoco está justificada. En consecuencia, pidieron la inconstitucionalidad de las restricciones y mayores obligaciones que se imponen a los empleadores cuando se trata de trabajadores menores de edad.

El juez negó el amparo. Argumentó que la demandante trata de probar la inconstitucionalidad de los artículos contenidos en la LFT a la luz de una disposición secundaria, como lo es el Código Civil Federal. Contra esta sentencia, la sociedad interpuso recurso de revisión. El Tribunal declaró que carecía de competencia para conocer del problema de constitucionalidad. En consecuencia, lo envió a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su estudio y resolución.

La Suprema Corte confirmó la sentencia del Tribunal en el sentido de negar el amparo. Consideró que las normas reclamadas no los pone en una situación de desigualdad que obstaculice su desarrollo económico y competitividad. Por el contrario, los artículos atacados contribuyen a la eliminación del trabajo infantil.

Problema jurídico planteado

¿Establecer que cuando los trabajadores sean menores de edad se les debe pagar el doble si laboran los domingos y reconocer 18 días anuales de vacaciones, obstaculiza el desarrollo económico, la competitividad en el mercado y sitúa a las empresas que emplean menores de edad en una clara desventaja comercial y económica frente a compañías que no lo hacen?

Criterio de la Suprema Corte

Imponer el pago de prestaciones especiales a los trabajadores menores no pone a las empresas en una situación de clara desventaja comercial y económica frente a empresas que no los emplean. Las normas cuestionadas no violan los principios de competitividad y desarrollo económico, su finalidad es la erradicación del trabajo de menores porque no incrementa de manera considerable el poder adquisitivo de las familias, ni resuelve los problemas de pobreza. La eliminación del trabajo infantil produce mayores beneficios económicos sociales, educativos y humanos para los menores de edad.

Justificación del Criterio

"[...] (E)n la medida en que se erradique el trabajo de menores se les propiciaría un sano crecimiento, educación, derecho al juego, a la cultura y el deporte; es decir, a desarrollarse

(E)n la medida en que se erradique el trabajo de menores se les propiciaría un sano crecimiento, educación, derecho al juego, a la cultura y el deporte; es decir, a desarrollarse con plenitud. Todo esto porque —explicaron— el trabajo infantil priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

con plenitud. Todo esto porque —explicaron— el trabajo infantil priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico." (Pág. 34, penúltimo párr.).

"[...]esta Segunda Sala considera que en las exposiciones de motivos que detonaron el proceso legislativo de las reformas a los artículos 174, 175, 176, fracciones II, punto 1, III y VII, 178 y 179 de la Ley Federal del Trabajo, en vigor a partir del trece de junio de dos mil quince, se satisfizo suficientemente el requisito de fundamentación y motivación, porque el Congreso de la Unión está constitucionalmente facultado para ello y, como lo explicaron los legisladores, el trabajo de menores constituía un tema que necesitaba y requería adecuación jurídica, justamente para proteger a los niños y niñas contra la explotación laboral, erradicando el trabajo de menores, y propiciando un sano crecimiento físico y psicológico." (Pág. 35, primer párr.).

"[...] (R)esultan infundados los agravios de la parte recurrente, especialmente todos los encaminados a cuestionar la falta de motivación específica de cada uno de los artículos reclamados; particularmente cuando señala que el legislador no fundó ni motivó porqué son actividades peligrosas laborar después de las veintidós horas, cargar pesos mayores de siete kilos, manejar herramientas punzocortantes, ni que justificó porqué deben gozar vacaciones de dieciocho días y porqué no es conveniente que laboren en días domingo." (Pág. 35, segundo párr.).

"[...] (L)a prohibición para los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis años, de desarrollar las actividades enumerados en el artículo 176 de la Ley Federal del Trabajo —entre las cuales están las labores nocturnas después de las veintidós horas, cargas superiores a siete kilogramos y uso de herramientas manuales punzo cortantes— está sujeta a las condiciones previstas en los tratados internacionales, como el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo. De manera que si este convenio establece una reserva sobre esas prohibiciones, la misma rige para las actividades del citado precepto legal." (Pág. 37, penúltimo párr.).

"[...] (C)ontrario a lo señalado, la norma contenida en el artículo 174 de la Ley Federal del Trabajo, es muy clara al señalar que: Los mayores de quince y menores de dieciocho años, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes.

Es decir, no se requiere mayor esfuerzo interpretativo para entender que el certificado médico y los exámenes médicos que se ordenen periódicamente deben estar vinculados a la capacidad física del trabajador menor y a las actividades que desempeñe en la empresa respectiva; por tanto, como lo explicó el Juez a quo, el legislador no tenía la obligación de

precisar qué tipo de exámenes médicos y con qué frecuencia las autoridades los ordenaran, pues esto dependerá de cada caso, debido a que existen diversas ramas industriales y actividades mercantiles, y necesariamente en la orden respectiva se tendrá que explicar y exponer detalle pormenorizado de ese requerimiento, conforme al principio de legalidad." (Pág. 38, primero y segundo párr.).

"[...] (L)as normas cuestionadas no contravienen los principios de competitividad y desarrollo económico, porque, como se precisó en las exposiciones de motivos, la finalidad que se pretende conseguir es que se erradique el trabajo de menores, justo porque, de acuerdo con el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia en América Latina, el trabajo de menores no incrementaba de manera considerable el poder adquisitivo de las familias, ni resolvía los problemas de pobreza; además de que, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, la eliminación del trabajo infantil, produciría beneficios económicos siete veces mayores, que sus costos, aunado a los beneficios sociales, educativos y humanos. De ahí que, justo lo que cuestiona la parte recurrente es lo que se pretende, desincentivar el trabajo de menores." (Pág. 39, último párr.).

5.3 Trabajadores no sindicalizados

5.3.1 Las condiciones de trabajo beneficiosas no solo aplican a los trabajadores sindicalizados

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 6528/2018,¹³⁸ 30 de enero de 2019¹³⁹

Hechos del caso

Un trabajador eventual demandó en la vía laboral a Petróleos Mexicanos (PEMEX) (i) el reconocimiento de una jubilación por incapacidad derivada de riesgo de trabajo; y (ii) la ineficacia jurídica de la cláusula 134-II del contrato colectivo de trabajo porque es inconstitucional y vulnera el derecho a la pensión a los trabajadores eventuales. La Junta Especial de Conciliación y Arbitraje (JCA) resolvió que el trabajador no probó sus pretensiones y, por lo tanto, absolvió a PEMEX del pago de las prestaciones reclamadas.

El demandante promovió juicio de amparo directo. Reitero que la cláusula 134-II del contrato colectivo es inconstitucional porque lo excluye del derecho a la jubilación por ser un trabajador eventual. El Tribunal concedió la protección constitucional respecto a la inconstitucionalidad de la cláusula 134-II del contrato colectivo de trabajo de PEMEX.

¹³⁸ Esta ficha se realizó con base en el engrose oficial.

¹³⁹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

Consideró que la pensión jubilatoria establecida en esa norma no garantiza a todos los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo las prestaciones que reconoce la Ley del Seguro Social (LSS). PEMEX también promovió juicio de amparo en el que atacó la decisión del Tribunal de declarar la inconstitucionalidad la cláusula del contrato colectivo. El Tribunal consideró que la demandante no argumentó adecuadamente sus cargos. PEMEX interpuso recurso de revisión. Señaló que fue incorrecto que la JCA analizara la constitucionalidad de una cláusula del contrato colectivo porque no se trata de una norma general, si no de una negociación colectiva que prevé una prestación extralegal. El asunto fue remitido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que estudiara el planteamiento de constitucionalidad.

La Suprema Corte resolvió que el asunto no cumplía con los requisitos de procedencia porque había cosa juzgada sobre ese planteamiento de constitucionalidad. En consecuencia, desechó el recurso.

Problema jurídico planteado

¿Pueden las JCA decidir sobre la constitucionalidad de las cláusulas de contratos colectivos de trabajo en tanto deben ser interpretados como normas generales o no pueden pronunciarse al respecto porque no son normas generales sino productos de una negociación colectiva?

Criterio de la Suprema Corte

El cargo de inconstitucionalidad ya había sido estudiado y la decisión de éste tiene carácter de cosa de cosa juzgada.

Justificación del Criterio

"En vista de los antecedentes señalados, se advierte que en el caso no se acredita el primer requisito de procedencia consistente en que subsista un planteamiento de constitucionalidad, dado que en los conceptos de violación señalados en la demanda de amparo, sólo se impugnó el supuesto análisis de constitucionalidad que realizó la Junta responsable respecto de la cláusula 134-II, lo cual se declaró inoperante por el Tribunal Colegiado, al considerar que lo atinente a ese concepto fue materia de análisis en la diversa ejecutoria de amparo y, por tanto, adquirió la calidad de cosa juzgada, habida cuenta que dichas consideraciones no fueron combatidas por la recurrente en sus agravios." (Pág. 8, segundo párr.).

"No es obstáculo para desechar el recurso de revisión, que el Presidente de este Alto Tribunal lo admitiera, dado que esa resolución no es definitiva ni causa estado, pues deriva de un examen preliminar; por consiguiente, si con posterioridad se advierte que resulta

Se advierte que en el caso no se acredita el primer requisito de procedencia consistente en que subsista un planteamiento de constitucionalidad.

improcedente, debe desecharse, de conformidad con las jurisprudencias P./J. 19/98 y 2a./J. 222/2007, aprobadas, respectivamente, por el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por esta Segunda Sala, cuyos rubros son los siguientes: "REVISIÓN EN AMPARO. NO ES OBSTÁCULO PARA EL DESECHAMIENTO DE ESE RECURSO, SU ADMISIÓN POR EL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN" y "REVISIÓN EN AMPARO LA ADMISIÓN DEL RECURSO NO CAUSA ESTADO". (Pág. 8, tercer párr.).

5.3.2 Las condiciones de trabajo beneficiosas no aplican solo a los trabajadores sindicalizados

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 7125/2018, 27 de febrero de 2019¹⁴⁰

Hechos del caso

Dos trabajadores no sindicalizados promovieron una demanda laboral en contra de la Secretaría de Movilidad de la Ciudad de México. Reclamaron, entre otras cosas, la asignación del dígito sindical¹⁴¹ y el pago de otras prestaciones contempladas en las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, ahora Ciudad de México (CGT). La Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje absolvió a la Secretaría de Movilidad porque los trabajadores no estaban sindicalizados. Los empleados promovieron juicio de amparo contra esta decisión. Señalaron que la JCA vulneró sus derechos a la igualdad, legalidad y seguridad jurídica porque les asignaron la carga probatoria y les pusieron como condición para acceder a las prestaciones pertenecer al Sindicato Único de Trabajadores del Distrito Federal. Argumentaron que la libertad sindical protege también la libertad de no afiliarse a algún sindicato. Por lo tanto, los beneficios de las CGT no deben sujetarse a que los trabajadores estén sindicalizados, en tanto las condiciones de trabajo deben ser extensivas a todos los empleados de base. En consecuencia, el artículo 2o. de las CGT es inconstitucional.

El Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo negó el amparo. Preciso que la asignación del dígito sindical está condicionada al cumplimiento de ciertos requisitos por parte de los trabajadores, como el de estar sindicalizado, que los demandantes no cumplieron. Concluyó que los argumentos de los actores eran inoperantes porque sus cargos eran de confianza y, en consecuencia, aunque cumplieran con los requisitos no tenían derecho al pago de las prestaciones demandadas. Contra esta resolución, los demandantes promo-

¹⁴⁰ Mayoría de tres votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

¹⁴¹ El dígito sindical es el mecanismo administrativo a través del cual el Gobierno sistematiza la información de los trabajadores de estructura, de base y lista de raya, que son base de los sectores central y desconcentrado de la administración pública.

vieron recurso de revisión. El Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo ordenó remitir el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su estudio y resolución.

La Suprema Corte desechó el recurso. Consideró que, dado que los actores no pidieron la nulidad del artículo del contrato colectivo en la demanda laboral, no procedía el estudio de constitucionalidad.

Problema jurídico planteado

¿Es constitucional la cláusula de un contrato colectivo de trabajo que impone como requisito para acceder a una prestación extralegal estar sindicalizado?

Criterio de la Suprema Corte

Los principios de libertad contractual y de autonomía de la voluntad de las partes son aplicables a la suscripción de los contratos colectivos de trabajo. Pero esa libertad no es absoluta, sino que está condicionada a que no se estipulen menos derechos que los establecidos el artículo 123 de la Constitución y a que no se vulneren garantías individuales. Si bien desde el punto de vista material el contrato colectivo de trabajo tiene carácter normativo, éste no es ley porque no tiene ni las características formales, ni los efectos materiales de los actos legislativos. Tampoco es un acto de autoridad susceptible de impugnación en el juicio de amparo en tanto no es emitido por un superior, sino por las partes contratantes en igualdad de condiciones que se obligan en los términos de su texto.

Justificación del Criterio

"Asimismo, de la lectura de la sentencia recurrida se advierte que si bien el Tribunal Colegiado de Circuito no se pronunció expresamente respecto de la constitucionalidad de dicho artículo, sí realizó un pronunciamiento de fondo en el sentido de determinar que conforme al criterio contenido en la jurisprudencia PC.I.L J/40 L (10a.) de rubro: "CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. SON APLICABLES A TODOS LOS TRABAJADORES DE BASE DE LA DEPENDENCIA DE QUE SE TRATE, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE SE ENCUENTREN AFILIADOS O NO AL SINDICATO MAYORITARIO", era violatorio al principio de igualdad y a la libertad sindical que a los trabajadores de base se les restrinja su derecho a la aplicación de las Condiciones Generales de Trabajo por no pertenecer a un sindicato, pues dicha normativa no es exclusiva de los trabajadores afiliados a una agrupación sindical, sino que debe extenderse a todos aquellos de base pertenecientes a la dependencia; empero, calificó de inoperante el argumento por considerar que los trabajadores quejosos tenían la calidad de confianza y que, por lo tanto, no les eran aplicables dichas condiciones generales." (Párr. 13).

"De lo expuesto se advierte que en esta instancia subsiste la referida cuestión constitucional, en tanto que, si bien el Tribunal Colegiado de Circuito se pronunció de manera

favorable en torno al planteamiento formulado, declaró los argumentos inoperantes. Lo anterior, en términos del último párrafo del punto tercero del Acuerdo General 9/2015." (Párr. 15).

"[...] (L)o cierto es que en esta instancia no es posible analizar la constitucionalidad del artículo 2o. de las Condiciones Generales de Trabajo del Distrito Federal (ahora Ciudad de México) planteada en la demanda de amparo, pues para que esta Segunda Sala pueda emprender el estudio de constitucionalidad del contenido de dicho precepto, el accionante debió solicitar su nulidad desde la promoción de la demanda laboral, lo cual no realizó, pues de su lectura se advierte que únicamente se limitó a solicitar su aplicación." (Párr. 17).

5.4 La imposición de cargas adicionales en la cotización de seguridad social es inconstitucional

SCJN, Pleno, Acción de Inconstitucionalidad 109/2018, 25 de mayo de 2020¹⁴²

Hechos del caso

El Congreso de Coahuila publicó la Ley del Servicio Médico para los Trabajadores de la Educación. La Ley estableció modelos de financiamiento de prestaciones de seguridad social como el copago, el fondo de garantía, el plan de protección y retención,¹⁴³ que son figuras adicionales a las contempladas en legislaciones de seguridad social análogas. La Comisión Nacional de Derechos Humanos y un grupo de legisladores del congreso coahuilense promovieron acciones de inconstitucionalidad en contra de algunos artículos de la ley.¹⁴⁴ Reclamaron que la entrada en vigor de la legislación violó los dere-

¹⁴² Ponente: Alberto Pérez Dayán. Votación disponible en el hipervínculo siguiente: https://bj.scjn.gob.mx/doc/sentencias_pub/rSVR3XgB_UqKst8okKtq/*%20

¹⁴³ Artículo 3. Para los efectos de esta ley se entiende por:

VI. Copago: El costo de los servicios médicos, hospitalarios y farmacéuticos compartidos entre el Instituto de Servicio Médico de los Trabajadores de la Educación del Estado de Coahuila y el derechohabiente; [...]

VIII. Fondo de garantía: El fondo que el organismo puede constituir, de acuerdo al máximo de los recursos disponibles y sin detrimento del servicio a los derechohabientes y sus beneficiarios, para garantizar el pago de los saldos insolutos que dejen, por concepto de créditos en curso, los derechohabientes en caso de fallecimiento; [...]

XIV. Plan de protección: Los programas que se establezcan con fines de ampliación de cobertura de servicios de atención médica, de carácter optativo; [...]

XVI. Retención: La deducción que por efectos de esta ley o que por mandato judicial se haga de los salarios de los trabajadores, o percepciones de los pensionados o jubilados según corresponda, para cumplir obligaciones o compromisos contraídos previamente y que se aplican directamente a la nómina de pago. Con independencia de lo anterior podrán realizarse retenciones adicionales convenidas voluntariamente con el trabajador, pensionados y jubilados, según corresponda.

Se consideran retenciones para efectos de la presente ley, las deducciones que se hagan a los derechohabientes del organismo en concepto de aportaciones y pago de adeudos con la institución".

¹⁴⁴ Específicamente los artículos 3, fracciones VI, VIII, XIV y XVI, 7, párrafo primero y fracción V, 8, 27, fracción XIV, 37, fracción VI, y 41.

chos a la igualdad y no discriminación, así como a la salud y a la seguridad social, reconocidos tanto en la Constitución, como en tratados internacionales.¹⁴⁵ El Congreso de Coahuila rindió un informe en el que afirmó que la legislación impugnada se ajusta a la Constitución Federal. Sostuvo que los métodos de financiamiento impugnados garantizan la solvencia del sistema de seguridad social de los trabajadores de la educación a nivel estatal. Aseveró que consagración legal es histórica y fundamental en el ámbito local.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación analizó las figuras de financiamiento impugnadas. Constató que establecen pagos y descuentos adicionales a cargo de aportaciones de los derechohabientes que reciban servicios de seguridad social. Resolvió la inconstitucionalidad de los artículos atacados porque estos vulneran los principios fundamentales de justicia y solidaridad social. Aseveró que la ley permitió que al organismo de seguridad social imponer obligaciones unilateralmente a los derechohabientes, sin establecer límites, lo cual viola los derechos constitucionales al trabajo, a la salud y a la seguridad social.

Problema jurídico planteado

¿Los modelos de financiamiento de sistemas de seguridad social que contemplan cargas económicas adicionales a las aportaciones regulares a cargo de los trabajadores, como los copagos, vulneran el artículo 123 constitucional?

Criterio de la Suprema Corte

Los modelos de financiamiento como el copago, el fondo de garantía y el plan de protección y retención, establecidos en la Ley del Servicio Médico para los Trabajadores de la Educación del Estado de Coahuila, vulneran los derechos a la salud y a la seguridad social. Son inconstitucionales porque supeditan el reconocimiento de derechos adquiridos a las aportaciones adicionales de los derechohabientes.

Justificación del criterio

"[S]e aprecia que el sistema legal descrito resulta violatorio de los derechos a la salud y a la seguridad social previstos en los artículos 4 y 123, apartado B, fracción XI, de la Constitución Federal." (Pág. 50, párr. 2).

"[E]ste elemento normativo anuncia que el servicio de salud que otorga el Instituto de Servicio Médico de los Trabajadores de la Educación del Estado de Coahuila se ciñe, más

¹⁴⁵ Estimaron violados los artículos 1, 4 y 123, apartado B, fracción XI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 2, 9 y 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y 9 y 10 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

que a otorgar la atención médica a los asegurados y a sus beneficiarios, sólo a prestar un auxilio económico para el acceso a los servicios, lo que, de suyo, ya implica una inconsistencia con el artículo 123, apartado B, de la Carta Magna que, como se ha explicado, prevé como una prestación laboral mínima y obligatoria el derecho a la asistencia médica en favor de las y los trabajadores y sus familias que los proteja ante la contingencia de enfermedades o eventualidades en materia de salud; protección que, desde luego, debe entenderse a través de una cobertura total de las prestaciones que cada persona requiera, y no como un mero apoyo económico que de ninguna manera cumple con los deberes impuestos a cargo del Estado por el Constituyente Permanente." (Pág. 53, párr. 2).

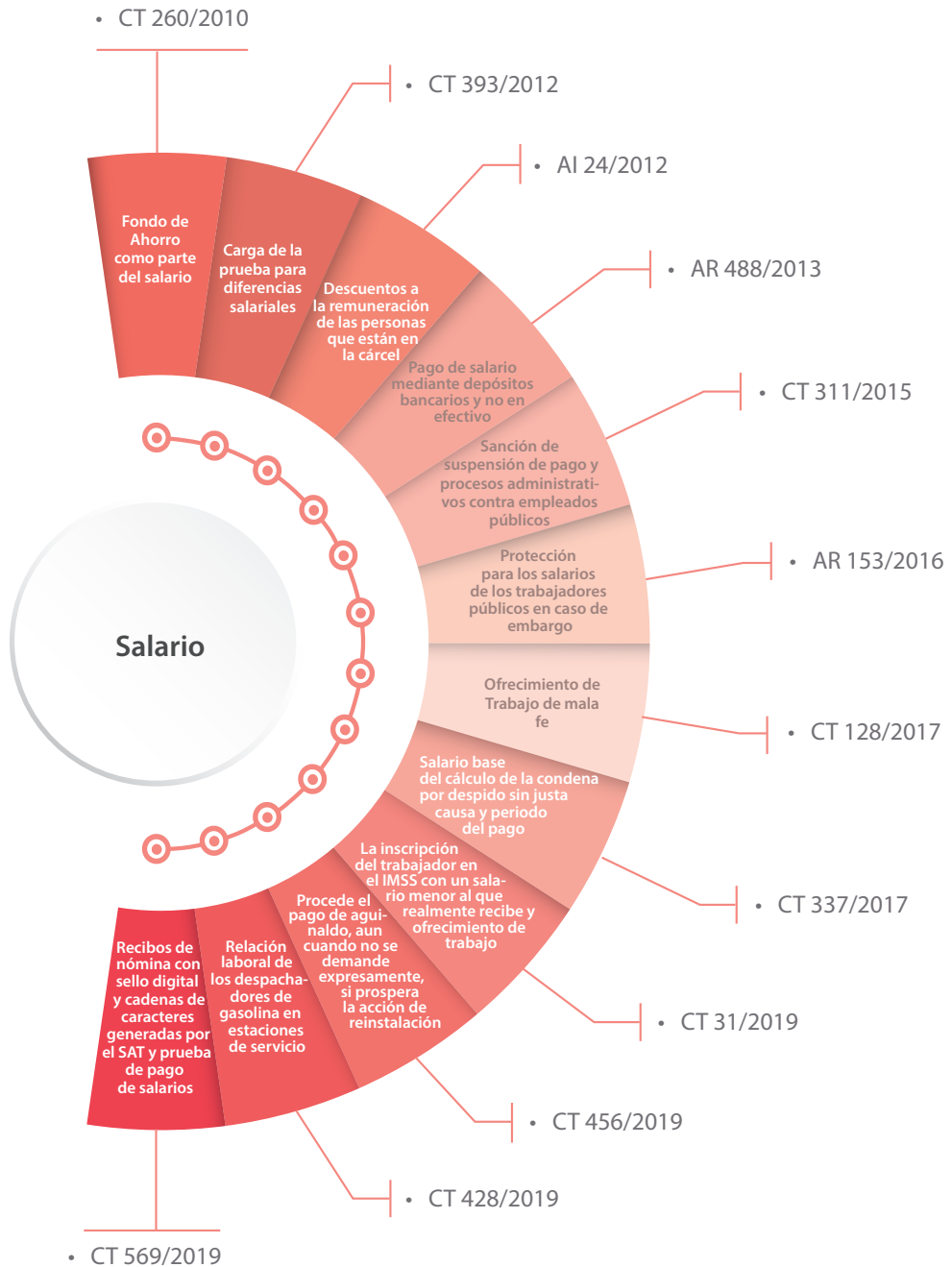
"[P]rovoque que las y los derechohabientes vean obstaculizado su derecho de acceso y protección a la salud, específicamente en el régimen de seguridad social en favor de los trabajadores y trabajadoras de la educación; máxime que este pago adicional no se basa en criterios racionales de justificación ni en los principios de justicia y solidaridad social, accesibilidad económica, equidad y seguridad jurídica." (Pág. 56, párr. 2).

"[L]ejos de crear condiciones que aseguren la asistencia y los servicios médicos como argumentan el legislador y el ejecutivo locales, supone una carga adicional de las y los derechohabientes que no sólo desconoce las aportaciones de seguridad social que ya pagan de manera constante en detrimento de su salario, sino que genera incertidumbre en las y los usuarios porque, en caso de requerir algún tipo de atención médica, no tienen elementos que siquiera lo aproximen al costo que deberán cubrir, lo que implica el riesgo de un cobro inequitativo y/o alejado de su capacidad económica, además de la inaccesibilidad al sistema de salud." (Pág. 59, párr. 1).

"[E]stos "planes de protección" son accesorios del copago, toda vez que fueron creados para que las y los derechohabientes estuvieran en condiciones de enfrentar su pago; esto es, no se trata de una figura aislada, sino que está inmersa en el sistema de pago compartido introducida por el legislador local. Más aún, sin bien tanto en el proceso legislativo como en el propio texto de la ley se anuncia que su objetivo es ampliar la cobertura de servicios médicos, lo cierto es que no se precisa cuál es la atención adicional que se va a recibir y, menos aún, se revela que se trate de prestaciones más allá de los derechos constitucionales, sino que, al regular la figura, el legislador se limita a tratarla como una forma de cubrir el copago, específicamente en servicios médicos hospitalarios." (Pág. 65, párr. 2).

Provoca que las y los derechohabientes vean obstaculizado su derecho de acceso y protección a la salud, específicamente en el régimen de seguridad social en favor de los trabajadores y trabajadoras de la educación

6. Salario



6.1 Fondo de Ahorro como parte del salario

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 260/2010, 08 de diciembre de 2010¹⁴⁶

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador de una empresa de transporte ferroviario le reclamó a su empleador en la vía laboral las diferencias salariales en el pago de su liquidación. La relación laboral terminó por mutuo consentimiento. El tema en controversia era si el fondo de ahorro hace parte de la base para cuantificar el salario integrado al calcular el finiquito. El Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo concluyó que el fondo de ahorro no debía incluirse en el salario para el cálculo de la indemnización. Argumentó que se trata una prestación que no se entrega al trabajador de manera permanente, ni como retribución por sus servicios. Por el contrario, es una disposición parcial y voluntaria del salario que hace el trabajador con el propósito de hacer un ahorro conjunto con el patrón, que debe devolverlo en determinada fecha con una aportación adicional previamente acordada. Fundamentó su decisión en los artículos 84¹⁴⁷ y 89¹⁴⁸ de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

¹⁴⁶ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro: Luis María Aguilar Morales.

¹⁴⁷ Artículo 84.- El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

¹⁴⁸ Artículo 89.- Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En el segundo asunto, un trabajador alegó que fue despedido de manera injustificada y, por eso, demandaba el pago de indemnización. El Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo analizó si el fondo de ahorro forma parte del salario integrado para cuantificar la condena. El Tribunal concluyó que el fondo de ahorro sí es una prestación que forma parte del salario integrado, siempre que (i) se reciba a cambio de un servicio prestado; (ii) sea pagado por el patrón de manera constante y permanente; (iii) con libre disposición por parte del trabajador. El Tribunal concluyó que las 3 condiciones se cumplían en ese caso.

En el tercer asunto, un Tribunal Colegiado en Materia Civil que conoció de un recurso de revisión civil estudió si el fondo de ahorro para el retiro de un trabajador también se incluye en el cálculo de la pensión alimenticia decretada en su contra. El Tribunal decidió que sí debía ser considerada como parte del salario del trabajador y, en consecuencia, integrado en el cálculo de la pensión alimenticia.

En el cuarto asunto, un Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo conoció de un amparo directo en el que un trabajador demandó el pago de las diferencias de su liquidación por la terminación de la relación laboral por renuncia. El Tribunal estudió si el fondo de ahorro debía tomarse en cuenta como parte del salario integrado para la cuantificación de la indemnización. El Tribunal concluyó, de acuerdo con el art. 84 de la LFT, que el fondo de ahorro es una prestación extralegal que no se entregaba al trabajador por su labor, sino con el único fin de fomentar en éste el hábito de ahorro.

En el quinto asunto, un Tribunal Colegiado en Materia Civil conoció de un amparo directo. Analizó si el fondo de ahorro debía incluirse en el cálculo de la pensión alimenticia a la que se había condenado a un trabajador. Resolvió que sí debía integrar la pensión porque se recibe como parte del salario y es reintegrado al trabajador cada año de manera personal.

En el sexto asunto, un Tribunal Colegiado conoció un juicio de amparo directo en el que el Instituto Mexicano del Seguro Social atacó la resolución que lo condenó a reinstalar a una trabajadora y al pago de salarios caídos. El Tribunal sostuvo que el fondo de ahorro no forma parte del salario. Argumentó que el fondo de ahorro es una gratificación extraordinaria que se entrega a la trabajadora y, por ende, no hace parte del salario.

En el séptimo asunto, un Tribunal Colegiado conoció un amparo directo en el que analizó si el fondo de ahorro debía tomarse en cuenta para cuantificar la prima de antigüedad

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento. Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

pedida por el demandado. El Tribunal argumentó que el fondo de ahorro no es una prestación que integre el salario junto con el sueldo tabular porque no se entrega de forma permanente al trabajador. Finalmente, en el octavo asunto un Tribunal Colegiado resolvió un amparo directo en el que el demandante reclamó el pago de diferencias salariales de su liquidación, en específico, si el fondo de ahorro debía ser o no incluido. El Tribunal consideró que esa prestación tiene la finalidad de fomentar el ahorro entre los trabajadores, pero que no es una contraprestación por el servicio y, por eso, no integra el salario base de liquidación.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que sí hubo contradicción de criterios. Resolvió que la prestación "fondo de ahorro" forma parte del salario, siempre que los aportes del patrón sean regulares.

Problema Jurídico Planteado

¿El fondo de ahorro de un trabajador, hace parte de su base salarial?

Criterio de la Suprema Corte

El fondo de ahorro es una prestación extralegal que se entrega al trabajador por su servicio y, por lo tanto, forma parte del salario. Únicamente las aportaciones del patrón integran el salario porque causan un incremento en el ingreso del trabajador y tienen la finalidad de fomentar el hábito de ahorro.

Justificación de los criterios

"Las cantidades ahorradas por virtud del fondo de ahorro **son en beneficio exclusivo de los trabajadores, al incorporarse íntegramente a su patrimonio** cuando se realiza la liquidación correspondiente; de aquí que se trata de una **prestación que incrementa el salario de aquéllos.**" (Énfasis en el original) (Pág. 25, segundo párr.).

"Si se toma en consideración que el fondo de ahorro se entrega a los trabajadores que se encuentran en activo, es evidente que **las erogaciones que el patrón realice por ese concepto tienen como finalidad remunerar el trabajo personal subordinado**; sin embargo, no tendrán ese carácter las aportaciones que realice el patrón en beneficio de los jubilados y pensionados, al haber desaparecido el vínculo laboral que los unía." (Énfasis en el original) (Pág. 25, último párr.).

"**Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. En la hipótesis deja abierta la posibilidad para que cuando tenga que integrarse el salario de un trabajador, se incluya cualquier otro tipo de prestación que pudiera escapar de los rubros anteriores; la única condición que se impone es que se entregue a cambio del servicio, no para realizar éste.**" (Énfasis en el original) (Pág. 28, segundo párr.).

Si se toma en consideración que el fondo de ahorro se entrega a los trabajadores que se encuentran en activo, es evidente que las erogaciones que el patrón realice por ese concepto tienen como finalidad remunerar el trabajo personal subordinado; sin embargo, no tendrán ese carácter las aportaciones que realice el patrón en beneficio de los jubilados y pensionados, al haber desaparecido el vínculo laboral que los unía.

"[...] (L)os llamados "fondos de ahorro", que constituyen más bien prestaciones adicionales al salario y que derivan normalmente de una obligación patronal pactada en los contratos colectivos de trabajo...". (Énfasis en el original) (Pág. 28, último párr.).

"Conforme a lo dispuesto por los artículos 82 y 84 de la Ley Federal del Trabajo, el salario de los trabajadores se integra con los pagos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su servicio de manera permanente, ya sea que derive del contrato individual de trabajo, del contrato colectivo o de cualquier otra convención, e incluso de la costumbre. El fondo de ahorro constituye una prestación extralegal que se integra con las aportaciones que hace el patrón y el trabajador, quien la percibe a cambio de su trabajo.

Las cantidades aportadas por el patrón en virtud del fondo de ahorro son en beneficio exclusivo de los trabajadores, al incrementar su salario y cuyo fin primordial es fomentar en estos el fondo de ahorro." (Pág. 29, segundo a cuarto párr.).

"En consecuencia, con apoyo en el artículo 195 de la Ley de Amparo, se determina que el criterio que debe prevalecer con carácter jurisprudencial queda redactado con el rubro y texto siguientes: **SALARIO. EL FONDO DE AHORRO ES PARTE INTEGRANTE DE AQUÉL.** Acorde con diversos precedentes sustentados por esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde se examinaron los elementos integrantes del salario de los trabajadores, así como la noción y naturaleza del fondo de ahorro para tales efectos, se concluye que dicho fondo, en la porción aportada por el patrón, es parte integrante del salario, al constituir una prestación extralegal percibida por los trabajadores a cambio de su trabajo, que además de incrementar su patrimonio tiene como fin primordial fomentar en ellos el hábito del ahorro." (Pág. 30, segundo párr.).

6.2 Carga de la prueba para diferencias salariales

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 393/2012, 28 de noviembre de 2012¹⁴⁹

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador demandó la indemnización constitucional por su despido injustificado, así como el pago de diferencias salariales. Señaló que había empezado a trabajar en el puesto de "jefe de operaciones" y que, posteriormente, fue ascendido a

¹⁴⁹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Sergio A. Valls Hernández.

"gerente de zona" lo que suponía un aumento de salario. La empresa señaló que durante toda la relación laboral el trabajador tuvo el puesto de "gerente de zona" por lo que nunca hubo un aumento de sueldo derivado de algún ascenso. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) absolvió a la demandada del pago de la indemnización y la condenó al pago de las diferencias salariales. El trabajador promovió amparo directo. El Tribunal resolvió que la JCA distribuyó de manera incorrecta la carga de la prueba. En el derecho procesal del trabajo hay excepciones, pero en este caso la carga de la prueba corresponde al patrón en tanto tiene los elementos de prueba pertinentes para acreditar el puesto del trabajador y el salario que recibió durante ese periodo.

En el segundo asunto, una trabajadora demandó a la compañía en la que laboraba la reinstalación y el pago de diferencias salariales. Señaló que el sueldo que recibió no fue el pactado al inicio de la relación laboral. La empresa demandada señaló que esto no era cierto porque el salario que recibía la trabajadora sí fue el acordado al inicio de la relación laboral. La JCA condenó a la demandada a pagar las diferencias salariales. La demandada promovió un amparo directo. El Tribunal Colegiado señaló que, si bien el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo¹⁵⁰ (LFT) impone la carga al patrón de probar cuando haya controversia sobre el monto del salario, en el caso particular la trabajadora demandaba el aumento de salario por lo que le correspondía a ella probar su pretensión. En consecuencia, y ante la falta de prueba por parte de la demandante, debía tomarse como último salario el señalado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en su informe.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió que, en controversias sobre la oferta o promesa de sueldo, la prueba de la oferta está a cargo de la empleada y no hace parte de las obligaciones procesales del patrón acreditar el sueldo de la demandante.

¹⁵⁰ "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. Causas 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;
- 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; e
- XIV. Incorporación y aportación al Fondo Nacional de la Vivienda".

Problema Jurídico Planteado

¿Quién tiene la carga de la prueba en los juicios laborales en los que el trabajador reclama el pago de diferencias salariales sobre la base de que recibió un salario inferior al que el patrón le ofreció al momento de su contratación y éste niega haber ofrecido un salario superior?

Criterio de la Suprema Corte

En las controversias sobre la oferta o promesa de salario por parte del patrón la carga de la prueba la tiene el trabajador. La obligación procesal del patrón se limita a demostrar el monto del salario que pagó al trabajador con los documentos que tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, pero no la promesa u oferta salarial alegada.

Justificación de los criterios

"[...] (D)erivan dos postulados que soportan la institución de la carga de la prueba en juicio laboral.

- La obligación de la Junta de Conciliación y Arbitraje de eximir al trabajador de la carga de la prueba, cuando por otros medios esté en condiciones de conocer verdad sobre los hechos controvertidos.
- La obligación del patrón de exhibir en juicio la documentación que conforme a la ley debe conservar.

Es decir, la Ley Federal del Trabajo establece reglas procesales específicas en relación con la carga de la prueba, donde rige como principio fundamental el relevar de la fatiga procesal al trabajador, cuando por otros medios el tribunal del trabajo esté en condiciones de descubrir la verdad de los hechos que se pretenden juzgar en el proceso; lo que encuentra correspondencia con la obligación del patrón de generar, conservar y exhibir en juicio los documentos vinculados con las condiciones de la relación de trabajo." (Pág. 18 penúltimo y último párr.).

"De manera que los elementos que derivan de la acción y de la excepción, necesarios para fijar la carga de la prueba respecto de la pretensión de diferencias salariales, son:

- El trabajador señala haber recibido un salario en un monto determinado, pero afirma que es inferior al que el patrón le ofreció.
- El patrón niega haber hecho el ofrecimiento salarial indicado por el trabajador, y afirma que únicamente pactó el salario que el trabajador recibió.

La Ley Federal del Trabajo establece reglas procesales específicas en relación con la carga de la prueba, donde rige como principio fundamental el relevar de la fatiga procesal al trabajador, cuando por otros medios el tribunal del trabajo esté en condiciones de descubrir la verdad de los hechos que se pretenden juzgar en el proceso; lo que encuentra correspondencia con la obligación del patrón de generar, conservar y exhibir en juicio los documentos vinculados con las condiciones de la relación de trabajo.

De donde resulta que la controversia en el juicio respecto de las diferencias salariales se genera, no respecto del monto del salario pagado al trabajador, sino en relación con la oferta o promesa salarial que éste afirma le fue hecha por el patrón." (Pág. 19 penúltimo y último párr.).

"Conforme a las anteriores consideraciones, el criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 197-A de la Ley de Amparo, es el siguiente: **PAGO DE DIFERENCIAS SALARIALES. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO EL TRABAJADOR LO RECLAMA CON EL ARGUMENTO DE QUE RECIBIÓ UN SALARIO INFERIOR AL PROMETIDO POR EL PATRÓN.** Cuando en el juicio laboral el trabajador reclama el pago de diferencias salariales, con el argumento de que recibió un salario inferior al que el patrón le prometió, y éste se excepciona en el sentido de que no ofreció uno superior al que aquél recibió, la controversia se genera, no respecto del monto del salario pagado, sino en relación con la oferta o promesa salarial que el trabajador afirma le fue hecha. En tal virtud, no se actualiza el supuesto previsto en la fracción XII del artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, que impone al patrón la obligación de acreditar en juicio el monto y pago del salario, pues éste se entiende referido al caso en que se discute el pagado al trabajador; de manera que si la controversia versa sobre la oferta o promesa que el trabajador afirma le formuló el patrón, hecho sobre el cual descansa su pretensión de diferencias salariales, la carga de la prueba recae en el actor, porque conforme al mencionado numeral, relacionado con los diversos 804 y 805 del indicado ordenamiento, la obligación procesal del patrón se limitaría a acreditar, con los documentos que tiene obligación de conservar y exhibir en juicio, el monto del salario pagado al trabajador, no así la promesa u oferta salarial, pues de esa norma no puede derivarse la obligación de acreditar un hecho negativo, como sería que no prometió u ofreció un salario superior al que cubrió." (Énfasis en el original) (Pág. 20 último y Pág. 21 primer párr.).

6.3 Descuentos a la remuneración de las personas que están en la cárcel

SCJN, Sala Plena, Acción de Inconstitucionalidad 24/2012, 14 de mayo de 2013¹⁵¹

Hechos del caso

La Comisión Nacional de Derechos Humanos (la Comisión) promovió una Acción de Inconstitucionalidad contra los órganos legislativos y ejecutivo que hubieran promulgado

¹⁵¹ La votación se puede consultar en

<http://mxscjnibiblio.scjn.pjf.gob.mx/Tematica/Detalle.aspx?AsuntoID=136457> Ponente Ministro Sergio Valls Hernández.

estas normas: los artículos 6, párrafo décimo primero y, 10, párrafo segundo, ambos de la Ley de readaptación social de sentenciados (la Ley), reformada mediante el Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 3o., 6o., 10 y 11 de la ley (el Decreto) que establece las normas mínimas sobre readaptación social de sentenciados. La Comisión alegó que las normas atacadas violan los derechos a la readaptación social y a la seguridad jurídica de los sentenciados por delincuencia organizada, los principios básicos para el tratamiento de los reclusos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el principio de equidad en las prisiones y la prohibición de cobrar contribuciones en las cárceles.

Los artículos reformados establecen que los reclusos pagarán, en parte, su manutención a través de la deducción de un porcentaje de la contraprestación que reciben de su trabajo (art. 6 y 10 de la Ley). También estipulan que los establecimientos en los que se encarcele a los condenados por delincuencia organizada o que requieran medidas de seguridad especiales no pueden ser ni renovados, ni adaptados para que estos internos puedan trabajar.

La actora enfatizó que la reforma al artículo 18 de la Constitución Política¹⁵² estipuló que el sistema penitenciario está edificado sobre el principio de reinserción social, el respeto a los derechos humanos y el trabajo, capacitación, educación, salud y deporte. Señaló que para cumplir ese deber es necesario hacer las adaptaciones necesarias como modificación en estructuras de reclusorios. Ese precepto constitucional establece que el trabajo es uno de los primeros instrumentos de derechos humanos para la reincorporación de los internos. El punto partida, entonces, para la reinserción es la disponibilidad de herramientas para los internos, para que tengan la capacidad laboral necesaria para encontrar un oficio y tener un sustento económico después de cumplir la sanción. Este objetivo se trunca con la prohibición de construir o adaptar instalaciones para que los condenados por delincuencia organizada y otros delitos puedan trabajar.

La Comisión subrayó que entre los instrumentos internacionales que prevén la reinserción social del sentenciado o la readaptación basada en el trabajo como finalidad primordial del sistema penitenciario están: (i) La Convención Americana sobre Derechos Humanos, en su artículo 5.6; (ii) el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 10.3; (iii) las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos de la ONU, especialmente los principios 58, 59 y 71.1; (iv) la Declaración de Principios Básicos para el Tratamiento de Reclusos de la ONU, especialmente el principio 8o.; y (v) la Resolución 1/08, de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, sobre los Principios y Buenas Prácticas sobre la Protección de las Personas Privadas de Libertad en las Américas.

¹⁵² El art. 18 se puede consultar en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/18.pdf>

En relación con los descuentos a los sueldos que se pagan a los internos precisó que sus ingresos deben ser suficientes para apoyar al sustento familiar, el pago de la reparación del daño y para acumular un fondo de ahorro para cuando salgan de prisión. En cambio, el cobro de parte de su ingreso para el pago de gastos generales de la prisión viola lo dispuesto en el artículo 19 constitucional respecto de la prohibición de cobro de cuotas en las cárceles. La Comisión recordó que las contribuciones son ingresos fiscales que el Estado recibe de la población para cubrir los gastos públicos, según lo prescribe el artículo 31, fracción IV constitucional. Esos aportes deben respetar los principios de equidad y razonabilidad. Pero el artículo 10 atacado estipula una contribución que vulnera el principio de equidad porque solo se cobra a los internos que trabajen. Este artículo tendrá el efecto de desincentivar al sentenciado a tener un trabajo penitenciario porque tendrá que destinar parte de su contraprestación al pago de su sostenimiento, obligación que no tendrían los reclusos que no ejerzan su derecho a trabajar.

En suma, la Comisión pidió declarar la inconstitucionalidad de los artículos 6, penúltimo párrafo y, 10, párrafo segundo porque violan los principios de reinserción social del sentenciado, equidad y la prohibición del cobro de contribuciones y gabelas en las cárceles.

La Cámara de Diputados solicitó declarar la constitucionalidad de los artículos impugnados. Afirmó que en los casos de la adaptación de inmuebles para que los condenados por delincuencia organizada y otros delitos puedan trabajar, la norma solo cambia la competencia de la institución responsable de hacer esos cambios. En relación con los montos tomados de los sueldos de los condenados señaló que no se tratan de una contribución y no tienen carácter tributario porque no ingresan al presupuesto general del Estado.

Por su parte, el Senado de la República reiteró los argumentos de la Cámara y añadió que los derechos pueden ser restringidos y que, en este caso, el hacerlo respecto del derecho al trabajo de los condenados por delincuencia organizada cumple fines legítimos como el de evitar fugas y procurar la seguridad de las instalaciones. En relación con el pago de contribuciones por parte de los sentenciados para el sostenimiento en los centros de reclusión señaló que procura el valor de la dignidad como personas de los reclusos y que no es una carga o servidumbre de los internos. El ejecutivo federal presentó argumentos análogos a los de la Cámara y el Senado para defender la constitucionalidad de las normas atacadas.

La Suprema Corte resolvió que las medidas de restricción del derecho al trabajo de las personas condenadas por delincuencia organizada y otros delitos análogos es constitucional porque se ajusta a las características especiales del principio de reinserción social

en este tipo de casos. También decidió que el descuento a la contraprestación que reciben los internos que trabajan es inconstitucional porque viola los derechos la igualdad, al mínimo vital y a la seguridad jurídica.

Problemas jurídicos planteados

1. La prohibición de construir o adaptar establecimientos para que los condenados por delincuencia organizada o que requieran medidas especiales de seguridad puedan trabajar, establecida en el artículo 6 de la Ley, ¿viola los derechos humanos al trabajo, a la seguridad jurídica y los principios de reinserción y readaptación social?
2. El cobro de contribuciones a los reclusos para costear sus gastos y los del establecimiento carcelario, establecido en el artículo 10 de la ley, ¿constituye pena de trabajos forzados, cuotas y gabelas, prescritos expresamente por la Constitución?

Criterios de la Suprema Corte

1. El sistema penitenciario se basa en el trabajo, la capacitación para el mismo y la educación como medios de reinserción social del delincuente. En todo caso, cuando se trata de personas condenadas por delincuencia organizada y otros delitos especialmente graves la ley podrá prever otros medios de reinserción social que se adapten de mejor manera al grado de peligrosidad de los condenados. En consecuencia, el artículo 6 de la Ley es constitucional.
2. Es inconstitucional cobrar contribuciones a los internos para el mantenimiento de los centros penitenciarios y de ellos mismos. El trabajo de los reos es un medio de reinserción social y una manifestación del principio de dignidad humana, que es la base de los demás derechos, como el mínimo vital y la libertad de trabajo. Cobrar estas cuotas solo a los internos que trabajan viola el derecho a la igualdad. También vulnera los derechos al mínimo vital y a la seguridad jurídica porque hace descuentos destinados a un rubro indeterminado llamado "sostenimiento". Este descuento del artículo 10 de la Ley no cumple una finalidad constitucionalmente válida.

Justificación de los criterios

"Por cuanto hace al trabajo desempeñado como sanción a través de una resolución, este Pleno, al resolver la diversa acción de inconstitucionalidad 155/2007, reiteró que el ejercicio de los derechos no es absoluto, sino que tiene límites, de este modo, se dijo que la libertad de trabajo inscrita en el artículo 5o. párrafo primero, de la Constitución Federal, autoriza que el ejercicio de la libertad de trabajo pueda vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen derechos de tercero y por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ataquen derechos de la sociedad." (Pág 70. Párr 3).

"Se encuentra prohibido el trabajo forzoso pero que se permiten los trabajos forzados, entre los que se encuentran los trabajos personales y los trabajos a favor de la comunidad, los cuales deben estar vinculados necesariamente, a que deriven de la comisión de un delito y a que sean impuestos por autoridad judicial". (Pág 70. Párr. 4).

"El trabajo penitenciario puede ser considerado como un deber y un derecho del interno que, de conformidad con las Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos, que más adelante retomaremos, no deberá tener carácter afflictivo" (pág 70. Párr 5).

"Si el trabajo penitenciario se erige como uno de los cimientos sobre los que se construye el principio de reinserción social del sentenciado, en modo alguno, precisamente dada esta finalidad, podría sostenerse que excluya a los sancionados por delitos graves, como la delincuencia organizada, o a quienes requieran medidas especiales, puesto que, se insiste, se trata de un medio para la resocialización, que no tiene carácter afflictivo, sino que constituye un **derecho-deber** de los sentenciados, es decir, también para aquéllos." (Énfasis en el original) (pág 75, párr 2).

"Los artículos transcritos prevén diversas directrices referentes al tratamiento de reinserción de los reclusos, a partir del trabajo penitenciario, de acuerdo con las necesidades que exija su peligrosidad y las características propias de los delitos cometidos." (Pág 79, párr. 3).

"Las mismas Reglas establecen, que se deberá recurrir, en particular: (i) a la asistencia religiosa, en los países en que fuere posible; (ii) a la instrucción, a la orientación y la formación profesionales; (iii) a los métodos de asistencia social individual; (iv) al asesoramiento relativo al empleo y, (v) al desarrollo físico y a la educación del carácter moral, de acuerdo con las necesidades individuales de cada recluso. **Debiendo tener en cuenta su pasado social y criminal, su capacidad y aptitudes físicas y mentales, sus disposiciones personales, la duración de su condena y las perspectivas después de su liberación.**" (Énfasis en el original)(Pág 79 , párr 5).

"Derivado de estos preceptos constitucionales, existe además en el sistema jurídico mexicano, la Ley Federal contra la Delincuencia Organizada, que tiene por objeto establecer reglas para la investigación, persecución, procesamiento, sanción y ejecución de las penas, por los delitos cometidos por algún miembro de la delincuencia organizada (artículo 1o.)". (Pág 89, último párr.)

"La mencionada Ley, prevé que los sentenciados por esos delitos, no podrán purgar sus penas en los centros penitenciarios más cercanos a sus domicilios, que se crearán centros especiales, les serán restringidas las comunicaciones y les impondrán medidas de vigilancia especial. Asimismo se establece que, respecto de ellos, existen restricciones referentes a la reducción de la pena, pues, de conformidad con lo dispuesto en los párrafos último y

penúltimo del artículo 18 constitucional, no tienen derecho a los beneficios de la libertad preparatoria o de la condena condicional (artículos 43, 44 y 45)." (Pág 90, párr 1).

"Lo anterior es coincidente con lo previsto por el citado artículo 18, párrafo noveno, de la Constitución Federal, por cuanto indica que, tanto para la reclusión preventiva como para la ejecución de sentencias en materia de delincuencia organizada, se destinarán centros especiales, a efecto de contar con las medidas de seguridad e instalaciones necesarias para la protección de la integridad de los propios sentenciados y la disminución de riesgos de fuga. (Pág 90 párr 2).

"Existen razones para proporcionar un tratamiento especial a las personas privadas de su libertad por delitos de delincuencia organizada y de alta peligrosidad, que responda a las necesidades de seguridad, no obstante, como ya señalamos, ello no debe ser interpretado en el sentido de que en dichos centros penitenciarios no deba haber actividades de reinserción social (trabajo, educación, deporte, servicios de salud, etcétera), pues, los derechos de las personas privadas de la libertad subsisten y están limitados sólo en atención a la pena que purgan". (Pág 91, párr 2)

"Las autoridades responsables, deben tener presente, que a las personas privadas de libertad les corresponde el goce de todos los derechos fundamentales, así como el cumplimiento de sus obligaciones, con excepción de aquellos derechos que deban ser limitados por el contenido del fallo condenatorio, el sentido de la pena y la ley penitenciaria." (Pág 91, párr. 3).

"Del contenido del párrafo segundo del artículo 10o. impugnado, se desprende que los descuentos al salario que perciban los presos, no tienen como finalidad integrarse al gasto público del Estado, como ocurre con las contribuciones, sino que se encuentran destinados a cubrir ciertos gastos determinados (sostenimiento del reo, reparación del daño, sostenimiento de dependientes económicos, fondo de ahorros y gastos menores del reo), **por lo que su naturaleza no es tributaria**, como lo estima la accionante, **razón por la cual tampoco podrían aplicar sus principios, entre ellos el de equidad** como lo pretende." (Énfasis en el original) (Pág 116, último párr.).

"Sí es posible hablar de un trato desigual por parte de la norma impugnada, lo cual resulta contrario a las garantías de igualdad y no discriminación establecidas en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, toda vez que la norma impugnada, además de los vicios de inconstitucionalidad que hemos precisado, genera condiciones diferentes injustificadas entre los internos, con los diversos efectos negativos, pues, quienes no realicen trabajo penitenciario, podrán tener condiciones menos favorables a las de los internos que sí aporten para su sostenimiento, o bien, tener acceso de cualquier modo a lo mínimo para ello, aunque no hayan aportado como otros. (Pág 129, último párr).

"El descuento previsto por la norma impugnada, al estar destinado a cubrir un conjunto impreciso de gastos del sentenciado, definido como "sostenimiento del reo" vulnera el derecho al mínimo vital de las personas privadas de su libertad, pero además, conlleva un trato diferenciado entre los presos, que no se encuentra justificado por ninguna razón, sino que, al contrario, genera dudas sobre las condiciones de vida de quienes, por no tener o inclusive no desear un trabajo, no pudieran aportar a su sostenimiento y por ende, estuvieran privados del mínimo vital. (Pág 130, párr. 1).

El descuento previsto por la norma impugnada, al estar destinado a cubrir un conjunto impreciso de gastos del sentenciado, definido como "sostenimiento del reo" vulnera el derecho al mínimo vital de las personas privadas de su libertad, pero además, conlleva un trato diferenciado entre los presos, que no se encuentra justificado por ninguna razón, sino que, al contrario, genera dudas sobre las condiciones de vida de quienes, por no tener o inclusive no desear un trabajo, no pudieran aportar a su sostenimiento y por ende, estuvieran privados del mínimo vital.

6.4 Pago de salario mediante depósitos bancarios y no en efectivo

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 488/2013, 6 de noviembre de 2013¹⁵³

Razones similares en los AR 644/2013, AR 25/2014, AR 15/2014, AR 618/2013

Hechos del caso

Una secretaria que trabajaba en una secundaria pública diurna dejó de recibir su salario mediante cheques. Al preguntar por la razón de la suspensión de los cheques, su centro de trabajo le informó que su sueldo ahora sería pagado a través de una tarjeta bancaria. La trabajadora presentó un amparo contra esa decisión. Señaló como autoridades responsables, entre otras, al presidente de la República y al Congreso de la Unión por la expedición del presupuesto de egresos de la federación para el ejercicio fiscal 2011.¹⁵⁴ Argumentó que este cambio conllevaba muchos riesgos para los trabajadores debido a que los bancos que manejan las tarjetas son privados. Además, que los mismos trabajadores tendrían que desembolsar parte de su salario en comisiones por uso de la tarjeta de débito.

El juez desechó el amparo. La demandante presentó recurso de revisión. El Tribunal de amparo en materia de trabajo revocó la decisión y ordenó que se admitiera la demanda. El juez dio trámite a la demanda de amparo y nuevamente la sobreseyó. La trabajadora interpuso, entonces, recurso de revisión y el presidente presentó un amparo adhesivo. El Tribunal se declaró incompetente para conocer del recurso y lo remitió a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

¹⁵³ Votación por unanimidad de cinco votos, Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

¹⁵⁴ El Decreto de Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de dos mil once, publicado en el Diario Oficial de la Federación el siete de diciembre de dos mil diez, concretamente, la fracción XII, del artículo 17, que establece la obligación de las dependencias y entidades para coordinarse con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público a fin de actualizar los programas de trabajo en los que se definen estrategias y metas concretas para avanzar en la implementación del pago en forma electrónica, mediante abono que realice la Tesorería de la Federación, a las cuentas bancarias de los servidores públicos, por concepto de pago de nómina.

La Suprema Corte concedió el amparo. Ordenó cancelar la obligación de la trabajadora de abrir una cuenta de banco para recibir su salario y hacer el pago en efectivo de los salarios que dejó de recibir con la implementación de este sistema de transferencia bancaria.

Problemas Jurídicos Planteado

¿El pago del salario únicamente mediante depósito en una cuenta bancaria, y no a través de moneda de curso legal, es decir, en efectivo, vulnera los derechos del trabajador a recibir el pago completo por sus labores?

Criterios de la Suprema Corte

Es jurídicamente posible implementar un sistema de pago a través de depósito o transferencia electrónica a una cuenta bancaria. Pero no se puede obligar a los trabajadores a que usen el sistema de tarjeta bancaria. Siempre es necesario que el trabajador autorice ese sistema de pago. En todo caso, el pago por transferencia bancaria es considerado como un pago en moneda de curso legal, a diferencia del efectuado con pagarés, vales o cupones que pretenden sustituir la moneda y dejan a los trabajadores en un estado de vulnerabilidad.

Justificación de los criterios

"[...] (R)esulta oportuno acudir al proceso legislativo que dio origen a la Constitución de mil novecientos diecisiete, para advertir que uno de sus objetivos —en materia laboral—, fue el dignificar las condiciones laborales de los trabajadores, al limitar las horas de trabajo e imponer la fijación de un salario mínimo para el trabajador que fuera suficiente para satisfacer sus necesidades primordiales, entre otras. Así, como una forma de garantizar precisamente el salario fue que se abolió las tiendas de raya, en las que los trabajadores se veían obligados a comprar artículos de primera necesidad que eran vendidos por los patrones a precios elevados, provocando el menoscabo de su percepción y el endeudamiento con el empleador, que en la mayoría de las veces era transmitido a los familiares de los trabajadores aun después de su muerte." (Pág. 12, tercer párr.).

"[...] (S)e pueden observar una serie de lineamientos establecidos para proteger el salario del trabajador y garantizar que éste lo reciba de manera tal que pueda disponer del mismo. En lo que aquí interesa, destaca lo siguiente: 1) el hecho de que cuando se tenga que pagar en efectivo, deba realizarse en moneda de curso legal; 2) la posibilidad de recibir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando dicho modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales —cuando un contrato colectivo o laudo arbitral así lo establezcan— o bien, en su defecto, cuando así lo autorice el trabajador." (Pág. 20, primer párr.).

"[...] (E) sta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, arriba a la conclusión que cuando el artículo 123, apartado A, fracción X, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone que: "El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda"; no significa, que el salario deba pagarse necesariamente en efectivo y, en consecuencia, que no sea jurídicamente posible implementar como sistema de pago el depósito o la transferencia electrónica a una cuenta bancaria, toda vez que, según se pudo observar, lo que la norma constitucional en comento prohíbe es el pago del salario a través de mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con el que se pretenda sustituir la moneda, precisamente como una forma de proteger el fruto del trabajo y de dignificar las condiciones de los empleados." (Pág. 21, Último Párr.).

"(E) salario no necesariamente debe pagarse en efectivo y, en consecuencia, es jurídicamente posible implementar como sistema de pago el depósito o la transferencia electrónica a una cuenta bancaria; sin embargo, ello no significa, tal como se advierte del artículo 3, punto 2, del Convenio Internacional del Trabajo No. 95, relativo a la Protección al Salario¹⁵⁵, que dicho sistema de pago sea obligatorio para los trabajadores, pues para ello es necesario su consentimiento, de acuerdo a lo establecido, incluso, en el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo¹⁵⁶" (Pág. 24, segundo párr.).

(E) salario no necesariamente debe pagarse en efectivo y, en consecuencia, es jurídicamente posible implementar como sistema de pago el depósito o la transferencia electrónica a una cuenta bancaria; sin embargo, ello no significa, tal como se advierte del artículo 3, punto 2, del Convenio Internacional del Trabajo No. 95, relativo a la Protección al Salario, que dicho sistema de pago sea obligatorio para los trabajadores, pues para ello es necesario su consentimiento, de acuerdo a lo establecido, incluso, en el artículo 101 de la Ley Federal del Trabajo.

6.5 Sanción de suspensión de pago y procesos administrativos contra empleados públicos

SCJN, Sala Plena, Contradicción de Tesis 311/2015, 14 de noviembre de 2016¹⁵⁷

Hechos del caso

La contradicción de tesis se produjo entre la Primera y la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La Primera Sala estudió si el artículo 21, fracción V, de la Ley

¹⁵⁵ Artículo 3.2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

¹⁵⁶ Artículo 101. El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda. (ADICIONADO, D.O.F. 30 DE NOVIEMBRE DE 2012)

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

¹⁵⁷ La votación puede consultarse en:

<http://mxscjnbiblio.scjn.pjf.gob.mx/Tematica/Detalle.aspx?AsuntoID=189336> Ponente Ministro. Alberto Pérez Dayán.

Federal de Responsabilidades Administrativas es inconstitucional porque viola el principio de presunción de inocencia. En este caso, un servidor público fue suspendido temporalmente de su cargo debido a una investigación de responsabilidad fiscal y, como consecuencia de esta decisión, se suspendieron también los pagos de su salario, con base en lo estipulado en la norma atacada. La Primera Sala resolvió que, aunque la medida cautelar de interrupción del cargo mientras se adelanta el proceso administrativo es constitucional, la detención del pago de salario que se deriva no lo es. En conclusión, dado que el artículo 21 impugnado viola el derecho a presunción de inocencia que rige al derecho administrativo sancionador, esta norma es inconstitucional.

La Segunda Sala de la Suprema Corte estudió la constitucionalidad del artículo 21, fracción V, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos y del 80 fracción I, punto 1 del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública en un amparo presentado por un funcionario público suspendido temporalmente de su cargo en el curso de un proceso de responsabilidad administrativa en su contra. La Segunda Sala decidió que tanto la suspensión temporal del cargo, como la interrupción del pago del salario son constitucionales. Consideró que, dado que el sueldo es la contraprestación por los servicios prestados y, en el caso, el funcionario no está laborando debido a la suspensión del cargo, es razonable que tampoco se le siga pagando sueldo durante el proceso.

La Suprema Corte estableció que hubo contradicción de tesis. En relación con la constitucionalidad de la retención de salarios en procesos administrativos sancionatorios en los que se suspende temporalmente al funcionario de su cargo resolvió que esa medida es razonable y, por tanto, es constitucional.

Problema jurídico planteado

La medida de suspensión de pago de salario a un funcionario suspendido temporalmente de su cargo en el curso de un proceso administrativo sancionador, ¿viola el principio constitucional de la presunción de inocencia?

Criterio de la Suprema Corte

La separación temporal del servidor público y la suspensión del pago de salario son constitucionalmente razonables porque su objeto es cumplir los fines del artículo 21, fracción V, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos. Estos fines son los de facilitar el curso normal de las investigaciones y evitar un perjuicio mayor a la administración pública. En conclusión, la norma atacada es constitucional.

Justificación del criterio

"En el procedimiento de responsabilidades administrativas de los servidores públicos, se otorga una facultad discrecional en favor de la Secretaría, del Contralor Interno o en su

caso del Titular del Área de Responsabilidades, para suspender temporalmente a un servidor público, si así lo estiman pertinente para la continuación o conducción de las investigaciones; incluso, dicha suspensión puede decretarse antes o al momento de que el servidor público sujeto a investigación sea notificado del inicio de un procedimiento administrativo instaurado en su contra." (Pág. 30, párr. 2)

"La autoridad que instruye este tipo de procedimientos, además de tener la facultad de suspender temporalmente, al servidor público de su empleo, de igual forma puede ordenar también la **suspensión** de las **percepciones** correspondientes; bajo este orden de ideas, en términos de lo previsto en el artículo 113, párrafo primero, de la Constitución Federal, la suspensión de labores del servidor público como consecuencia del inicio de un procedimiento de responsabilidad administrativa, resulta razonable e idónea con la finalidad pretendida por el legislador, circunstancia que también le resulta aplicable a la suspensión de las percepciones del servidor público, por constituirse como un aspecto inherente a la labor que desempeña". (Énfasis en el original) (Pág 30, párr 3).

"Realizando una interpretación más favorable respecto de aquellos servidores públicos sujetos a un procedimiento sancionatorio, la suspensión temporal en el cargo y de las percepciones respectivas, debe de considerarse como una medida cautelar que tiene por objeto facilitar el curso de las investigaciones y que por la naturaleza de este tipo de procedimientos, se busca proteger y preservar los intereses públicos fundamentales (legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia) que deben observar todos los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones así como garantizar el adecuado desarrollo de la función pública y, en su caso, prevenir que se sigan generando daños mayores a la administración pública, ello de conformidad con lo dispuesto en el artículo 113 constitucional. (Pág 31, párr 1).

"El servidor público sujeto a un procedimiento administrativo de responsabilidad conserva su calidad de inocente —tal como se desprende de lo señalado en el párrafo primero de la fracción V del artículo 21, en comentario— **hasta en tanto no exista un resolución administrativa** por parte de la autoridad competente, que determine la **plena acreditación de la infracción** y su correspondiente destitución, empero, **ello no implica la proscripción de la facultad de la autoridad administrativa de dictar todas aquellas medidas cautelares que, con fundamento en la legislación de la materia, estime pertinentes para la protección de los principios rectores del servicio público**, previstos en el artículo 113 constitucional, en el entendido de que, en el caso dado de que **no se acredite que se configuró la infracción correspondiente, tendrá derecho a que se le restituya en el pleno goce de sus derechos y, en consecuencia, se le cubran las percepciones que dejó de recibir durante el tiempo que estuvo suspendido**, lo cual dicho sea de paso, no necesariamente implica que la única hipótesis fáctica posible sea la de dejarle de cubrir

el sueldo en su totalidad, pues si se paga parcialmente, de resultar no responsable se le restituye todo aquello que dejó de recibir, como un remanente a su favor." (Pág. 33, párr. 3)

El artículo 21, fracción V, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, debe interpretarse de conformidad con el contenido de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como de los tratados internacionales en materia de derechos humanos, lo que supone su reconocimiento de conformidad o validez, en el sentido de que la autoridad administrativa sancionadora deberá contemplar en el acuerdo de inicio del procedimiento de responsabilidades, el pago de una cantidad equivalente al salario o ingreso mínimo de subsistencia, esto es, desde el momento en que el servidor público es notificado del inicio del procedimiento de responsabilidad y suspendido en el pago de sus emolumentos, durante el periodo en que se lleven a cabo las investigaciones respectivas y hasta en tanto la autoridad —Secretaría, Órgano Interno de Control o Titular del Área de Responsabilidades— no dicte resolución administrativa en la que determine su plena responsabilidad y la destitución del cargo

"El artículo 21, fracción V, de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, debe **interpretarse de conformidad** con el contenido de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos así como de los tratados internacionales en materia de derechos humanos, lo que supone su reconocimiento de **conformidad o validez**, en el sentido de que la autoridad administrativa sancionadora deberá contemplar en el acuerdo de inicio del procedimiento de responsabilidades, **el pago de una cantidad equivalente al salario o ingreso mínimo de subsistencia, esto es, desde el momento en que el servidor público es notificado del inicio del procedimiento** de responsabilidad y suspendido en el pago de sus emolumentos, durante el periodo en que se lleven a cabo las investigaciones respectivas y hasta en tanto la autoridad —Secretaría, Órgano Interno de Control o Titular del Área de Responsabilidades— no dicte resolución administrativa en la que determine su plena responsabilidad y la destitución del cargo". (Énfasis en el original). (Pág 33, último párr.).

6.6 Protección para los salarios de los trabajadores públicos en caso de embargo

SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 153/2016, 17 de mayo de 2017¹⁵⁸

Hechos del caso

Un hombre demandó en la vía ejecutiva mercantil, entre otras cosas, el pago de una cantidad de dinero respaldado por un título valor suscrito por el demandado. También solicitó, en la primera audiencia del proceso —*exequendo*—,¹⁵⁹ que se embargara el 50% del salario que el demandado recibía como funcionario del Poder Judicial de la Federación en su carácter de Magistrado de Circuito. La jueza resolvió que el embargo no fue legal porque, según el artículo 434, fracción XI del Código Federal de Procedimientos Civiles,¹⁶⁰ el sueldo de los servidores públicos es inembargable.

El demandante promovió juicio de amparo indirecto. Reclamó la inconstitucionalidad del artículo 434, fracción XI del Código Federal de Procedimientos Civiles por establecer una distinción entre empleados públicos y empleados en general. Esto porque les da a los

¹⁵⁸ Mayoría de tres votos. Ponente: José Ramón Cossío Díaz.

¹⁵⁹ Es un auto dictado por la autoridad jurisdiccional, por virtud del que se admite a trámite la demanda con la que se inicia un juicio ejecutivo mercantil, se ordena requerir de pago al deudor o demandado y en caso de negativa proceder al embargo.

¹⁶⁰ ARTÍCULO 434.- No son susceptibles de embargo:

XI.- Los sueldos y emolumentos de los funcionarios y empleados públicos;

primeros un privilegio sin que haya razón para discriminar a otros trabajadores que no ejercen la función pública. Argumentó que la protección del salario debe limitarse al ingreso mínimo, según el artículo 123 constitucional. El juez de Distrito concedió el amparo. Estableció que los artículos 110 y 112 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) fijan una regla general que prohíbe descuentos y embargos a los salarios de trabajadores. Afirmó que estas normas también prevén excepciones que establecen los requisitos para hacer descuentos y embargos al salario de los trabajadores. El juez concluyó que sí es posible que la autoridad judicial ordene el embargo del excedente del salario mínimo para el cumplimiento de obligaciones civiles y mercantiles, pero hasta un 30% de ese excedente.

El demandante interpuso recurso de revisión. Precisó que se vulneraron los principios de congruencia y exhaustividad. Esto porque, por un lado, se decía que el salario mínimo es inembargable en todos los casos y, por otro lado, se afirmaba que el excedente del salario mínimo sólo es embargable hasta un 30%. El funcionario deudor también interpuso recurso de revisión. Precisó que la decisión pasó por alto su calidad de servidor público. En ese sentido, permitir el embargo de su salario afectaba su seguridad económica y su desempeño como juez federal. El Tribunal Colegiado remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para que se pronunciara sobre el artículo atacado de la Ley de Procedimientos Civiles sobre el cual no hay precedente.

La Suprema Corte revocó el fallo recurrido y, por lo tanto, negó el amparo al demandante. Concluyó que el precepto atacado se debe interpretar en su literalidad, es decir, que los salarios de los trabajadores públicos son inembargables y que la propia legislación mercantil establece otra serie de mecanismos para cumplir con la sentencia.

Problemas Jurídicos Planteados

1. ¿Fue correcta la interpretación del artículo 434, fracción xi, del Código Federal de Procedimientos Civiles del juez de distrito, esto es, que sí es posible que la autoridad judicial ordene el embargo del excedente del salario mínimo para el cumplimiento de obligaciones civiles y mercantiles, pero hasta un 30% de ese excedente?
2. ¿Es inconstitucional el artículo 434, fracción XI, del Código Federal de Procedimientos Civiles porque establece que no podrá embargarse el salario de funcionarios públicos para garantizar el pago de una deuda civil o mercantil?

Criterio de la Suprema Corte

1. La protección de los salarios de los trabajadores públicos se refiere al salario integrado, no al mero salario mínimo. Ni la Constitución, ni los tratados internacionales, ni la legisla-

ción aplicable hacen alguna distinción, en consecuencia, el juez tampoco debe hacerla. Según el artículo 1 constitucional, cuando haya conflictos sobre cómo entender un derecho humano los operadores jurídicos deberán acudir, en cumplimiento al principio pro-persona, a las interpretaciones que resulten más amplias o menos restrictivas para los derechos. El artículo 434, fracción XI, del Código Federal de Procedimientos Civiles debe leerse en su literalidad, es decir, que los salarios de los trabajadores públicos son inembargables.

2. El pago de las deudas civiles o mercantiles puede realizarse mediante mecanismos diferentes al embargo del salario del demandado. La propia legislación mercantil establece otros mecanismos para cumplir con la obligación. La medida del artículo 434 no deja en estado de inseguridad jurídica a las personas que hacen negocios con trabajadores que prestan sus servicios al Estado porque los fallos se pueden ejecutar a través del embargo de bienes no exceptuados por la legislación ordinaria.

Justificación de los criterios

"[...] (L) a legislación laboral referida no es aplicable a los trabajadores al servicio del Estado, por lo que debe estimarse necesario, en todo caso, el contenido de dichos preceptos debió integrarse, en su caso, con la ley burocrática, al ser ésta la que contempla el régimen jurídico de las personas a las que se refiere el artículo 434, fracción XI, que se analiza." (Párr. 55).

"En primer orden, se parte de la base de que acorde al texto constitucional, a la Ley Reglamentaria del apartado B del artículo 123 constitucional y al Código Federal de Procedimientos Civiles, los salarios de los trabajadores públicos resultan inembargables. En primer término, es necesario indicar que respecto al régimen al que se encuentran sujetos los trabajadores públicos, la fracción VI, apartado B, del artículo 123 constitucional, señala que "sólo podrán hacerse retenciones, descuentos, deducciones o embargos al Salario, en los casos previstos en las leyes"

En el mismo sentido, el artículo 10 del Convenio número 95 sobre la Protección del Salario, de la Organización Internacional del Trabajo, señala que el salario no podrá embargarse o cederse, sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional. Asimismo, indica que el salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

En las anteriores previsiones constitucionales y convencionales consta, en primer término, la regla general de que el salario no podrá ser embargado y, en segundo término, la posibilidad excepcional de que tal embargo ocurra, esto es, solamente en ciertos casos previstos en las leyes." (Párrs. 59 a 62).

"Esto es, cuando se prevé en nuestro sistema jurídico la posibilidad de embargar los salarios de los trabajadores del Estado, tal escenario no se puede actualizar en cualquier supuesto,

El artículo 10 del Convenio número 95 sobre la Protección del Salario, de la Organización Internacional del Trabajo, señala que el salario no podrá embargarse o cederse, sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional. Asimismo, indica que el salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

sino solamente en ciertas modalidades previstas expresamente en la ley podrá llevarse a cabo una medida de tal índole, sin que esta Primera Sala se pronuncie en la presente sentencia en torno a la validez de los supuestos enumerados por la ley reglamentaria antes indicada.

En suma, de la lectura integral del texto constitucional, los instrumentos internacionales de los cuales es parte nuestro país, y de la normativa aplicable a los funcionarios públicos, es posible concluir que el salario de éstos resulta inembargable, salvo en los supuestos expresamente previstos en la legislación." (Párrs. 65 y 66).

"De igual manera, a pesar de que en el apartado B del artículo 123 constitucional existiera una mención expresa —tal y como acontece en el apartado A— de que el salario mínimo de los trabajadores es inembargable, lo cierto es que ello no sería un obstáculo para concluir que el salario en su integridad —y no solamente el mínimo— se encuentra protegido, pues como ya se expuso, tanto el Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo, así como la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establecen una protección al salario, razón por la cual y atendiendo a la mayor protección del trabajador, resultaría —incluso en ese supuesto— posible sostener que el concepto protegido es el relativo al salario integrado, y no solamente al salario mínimo.

Al respecto, debe destacarse que el tribunal Pleno de esta Suprema Corte ha señalado que el principio pro persona obliga a que la interpretación de los derechos humanos se desarrolle favoreciendo en todo momento la protección más amplia a la persona, ante lo cual, en los casos de duda que puedan enfrentar los operadores jurídico ante una eventual multiplicidad de normas —y, por tanto, de interpretaciones disponibles de las mismas—, se deberá optar por dicha alternativa que implique una protección en los términos más amplios." (Párrs. 68 y 69).

"[...] (D)ebe precisarse que es la propia Constitución la que establece la distinción entre la relación jurídica que une a los trabajadores en general con sus respectivos patrones y la que liga a los servidores públicos con el Estado, por ser ambas de distinta naturaleza. Distinción que en su momento justificó que el Constituyente permanente incorporara el Apartado B al artículo 123 constitucional, a fin de salvaguardar los derechos laborales de los servidores públicos que ya se encontraban tutelados para los trabajadores de la iniciativa privada, con las diferencias que se derivan de la diversidad de situaciones jurídicas en uno y otro caso, mismas que incluso, se encuentran reglamentadas en diferentes leyes (Ley Federal del Trabajo y la llamada ley burocrática), en cuyo contenido el legislador ordinario tomó en cuenta las notas características que rigen cada una de las relaciones que, no está por demás precisarlo, deben proteger los derechos laborales de los trabajadores privados y públicos, al margen de reglamentar otros temas que son propios de la función que realizan, verbigracia, el tema de las responsabilidades específicas a que se hallan sujetos los trabajadores al servicio del Estado, previstas en los artículos 108 a 114 de la

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y las leyes, entre ellas, la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos, pues sólo ellos, como empleados públicos, pueden ser responsables de ciertos delitos, como los de ejercicio indebido de funciones, abuso de autoridad, cohecho, peculado y concusión (artículos 214, 215, 222, 223 y 218 del Código Penal), responsabilidades y delitos inaplicables al obrero en el desempeño de su trabajo o con motivo de él." (Párr. 77).

"[...] (F)ue el propio Constituyente permanente el que dejó libertad de configuración al legislador ordinario en esta materia, sin que la decisión de establecer la inembargabilidad de los salarios y emolumentos de los servidores públicos, se oponga a tal disposición." (Párr. 79).

"Dicho argumento es infundado pues, al contrario de lo que sostiene el quejoso, la medida impuesta no limita el derecho del acreedor de ejecutar la sentencia que eventualmente se llegue a dictar pues, de presentarse la oposición al pago de lo sentenciado por parte del demandado —lo que de suyo ya resulta una eventualidad—, el actor podrá lograr la ejecución plena del fallo, a través de los actos de ejecución que el juzgador estime adecuados, entre ellos el embargo, si bien no del salario del demandado, sí de otros bienes que integren el patrimonio del deudor de los que no están exceptuados de embargo por la legislación, dentro de los cuales se pueden enunciar un gran cúmulo de bienes." (Párr. 85).

"Sin embargo, dice el quejoso, el supuesto descrito en la fracción XI, del artículo 434, cuya constitucionalidad se impugna, no goza de ninguna justificación legal ni lógica, pues no es constitucionalmente válido crear un privilegio para los empleados públicos, en contravención con la regulación constitucional en materia de salarios, lo cual, también carece de consonancia con las otras fracciones del propio artículo impugnado que tienden a garantizar el mínimo vital de subsistencia." (Párr. 90).

6.7 Ofrecimiento de Trabajo de mala fe

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 128/2017, 12 de julio de 2017¹⁶¹

Hechos del caso

En el primer caso, un trabajador demandó a la compañía en donde trabajó el pago de la indemnización constitucional y otras prestaciones por despido injustificado. La parte patronal negó el despido y ofreció al demandante el trabajo en los términos en los que

¹⁶¹ Mayoría de tres votos. Ponente: Ministro Margarita Beatriz Luna Ramos. El Ministro Alberto Pérez Dayán hizo suyo el asunto.

lo venía desempeñando y un salario superior. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) decidió en el laudo que la oferta de trabajo¹⁶² de la demandada fue de buena fe. Contra esa decisión, el trabajador promovió un amparo directo. El Tribunal Colegiado de Circuito confirmó la decisión de la JCA. Estableció que la oferta de trabajo con un salario superior realizada por la demandada evidencia la intención del patrón de continuar la relación del trabajo. Afirmó que en estos casos deben considerarse las condiciones fundamentales de la relación de trabajo: puesto, salario, jornada y horario de labores. Señaló que cuando un trabajador reclame que fue despedido y la parte patronal lo niegue y, además, le ofrezca un trabajo con las mismas o mejores condiciones, eso indica lealtad a los principios laborales. El patrón puede controvertir algunos hechos de la demanda, como el salario, sin que eso implique mala fe de su parte. El ofrecimiento del trabajo no debe calificarse de acuerdo con fórmulas rígidas o abstractas, sino de los antecedentes del caso, a la conducta de las partes y a todas las circunstancias que permitan concluir, de manera prudente y racional, si la oferta revela la intención del patrón de continuar la relación laboral.

En el segundo caso, una trabajadora demandó a la compañía en la que laboró el pago de la indemnización constitucional y otras prestaciones, con motivo de su despido injustificado. La compañía negó el despido y le ofreció un trabajo con sueldo superior al que señaló la trabajadora en la demanda. La JCA resolvió, mediante laudo, que la oferta de trabajo se hizo de buena fe. Contra esta decisión, la trabajadora promovió juicio de amparo directo.

El Tribunal Colegiado de Circuito sostuvo que, cuando la parte patronal niega el despido y ofrece el trabajo con un salario mayor, en principio, esto beneficia al trabajador. Pero esto no exime a la autoridad laboral de valorar la actitud procesal del patrón en relación con la intención de reinstalar al trabajador y no sólo de invertir la carga de la prueba. Concluyó que, si la oferta de trabajo se hace con un salario mayor al que manifiesta el actor en su demanda, pero cuando el trabajador controvierte el salario el patrón afirma que era menor y durante el juicio laboral no lo prueba, el ofrecimiento de trabajo con un ingreso mayor no implica buena fe. Esta actuación refleja la pretensión del patrón de obtener la calificación de la oferta, pero no el regreso del trabajador en los mismos términos y condiciones. En esos casos la oferta de trabajo se hace de mala fe.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que sí hubo contradicción de criterios. Resolvió que cuando el patrón demandado niega que hubo despido y controvierte expresamente el monto del salario manifestado por el trabajador, su oferta de trabajo, a pesar de plantear un salario mayor, debe calificarse de mala fe.

¹⁶² Es una proposición del patrón al trabajador para continuar con la relación laboral que fue interrumpida de hecho por un acontecimiento que sirve de antecedente al juicio.

Problema Jurídico Planteado

¿Cómo debe calificarse la fe del empleador en la oferta de trabajo cuando éste propone un salario superior al que recibía el trabajador, pero en la contestación de la demanda controvierte el salario manifestado por el trabajador?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando la parte patronal niega el despido y controvierte expresamente el monto del salario aducido por el trabajador su oferta de trabajo, a pesar de proponer un sueldo mayor, debe calificarse de mala fe. Cuando el empleador, al mismo tiempo, ofrece un sueldo mayor y cuestiona, sin pruebas, el salario manifestado por el trabajador esa conducta procesal revela su intención de revertir la carga probatoria. Es incongruente que el empleador ofrezca mejores condiciones salariales y, a la vez, controvierta el salario del trabajador.

Justificación de los criterios

"[...] (E)l ofrecimiento de trabajo consiste en una proposición del patrón para continuar con la relación laboral que se ha visto interrumpida de hecho por un acontecimiento que sirve de antecedente al juicio, pero no constituye una excepción, porque no tiene por objeto directo e inmediato destruir la acción intentada, ni demostrar que son infundadas las pretensiones deducidas en juicio, y siempre va asociada a la negativa del despido y, en ocasiones, a la controversia sobre algunos de los hechos en que se apoya la reclamación del trabajador." (Pág. 22, último párr.).

"Cuando la oferta de trabajo es de buena fe, tiene la consecuencia jurídica de revertir sobre el trabajador la carga de probar el despido. La calificación de buena fe se determina, no partiendo de formas rígidas o abstractas, sino analizando el ofrecimiento en concreto, en relación con los antecedentes del caso, la conducta de las partes, las circunstancias relativas y con todas aquellas situaciones o condiciones que permitan concluir que su propósito es el de que continúe la relación de trabajo." (Pág. 23, segundo y tercer párr.).

"[...] (E)l ofrecimiento de trabajo será de buena fe siempre que no afecte los derechos del trabajador, cuando no contraría la Constitución Federal, la Ley Federal del Trabajo o el contrato individual o colectivo de trabajo, es decir, la normativa reguladora de los derechos del trabajador y en tanto se trate del mismo empleo, en los mismos o mejores términos o condiciones laborales. En cambio, el ofrecimiento será de mala fe cuando afecte al trabajador en sus derechos y pugne con la ley, esto es, que se ofrezca un trabajo diferente al que se venía desempeñando; cuando se modifiquen las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, como son puesto o categoría, la jornada y el horario de labores y en la

medida en que el patrón, al momento de ofrecer el trabajo, asuma una doble conducta que contradiga su ofrecimiento de continuar con la relación laboral, como por ejemplo, cuando en diverso juicio demanda la rescisión del contrato de trabajo por causas imputables al trabajador, cuenta habida que un ofrecimiento en tales condiciones será revelador de que no existe realmente la voluntad del patrón para que el trabajador se reintegre a su trabajo, lo cual traerá como consecuencia que no se revierta la carga de la prueba al trabajador demandante, sino que sea a cargo del patrón, en términos de lo dispuesto por el artículo 784 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la ley burocrática del Estado." (Pág. 23 último párr. y Pág. 24 primer párr.).

"[...] (E)s válido sostener que si al examinar el expediente laboral se advierte que el patrón ofreció el trabajo al actor con un salario superior al aducido por éste, pero aquél controvertió el estipendio señalado por el trabajador en su demanda, precisando uno menor y no lo probó, tal situación provoca mala fe en la oferta, pues su conducta procesal es incongruente con sus afirmaciones propuestas durante el procedimiento, pues por un lado controvierte el salario que manifiesta el trabajador y, por otro le ofrece uno mayor, lo cual evidencia que su objetivo era revertir la carga probatoria al actor, la cual le corresponde al patrón de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, y si no lo hace, no debe operar la reversión de la carga probatoria al trabajador, por lo que un ofrecimiento en tales condiciones es revelador de que no existe sinceridad ni honesta voluntad del patrón para que el trabajador se reintegre a su trabajo, y, por ende, debe estimarse como de mala fe." (Pág. 33 último párr.).

"Conforme a las anteriores consideraciones, el criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 226, fracción II, de la Ley de Amparo, es el siguiente: **OFRECIMIENTO DE TRABAJO. ES DE MALA FE EL PROPUESTO CON UN SALARIO SUPERIOR AL ADUCIDO POR EL TRABAJADOR CUANDO EL PATRÓN CONTROVIERTE SU MONTO Y ADEMÁS NO LO PRUEBA.** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J. 1/2005, estableció que para calificar de buena o mala fe la proposición para continuar la relación laboral deben tomarse en consideración sus condiciones fundamentales, como son el puesto, el salario y la jornada u horario de labores, y que será de buena fe cuando se advierta la clara intención de ello, al no afectar los derechos del trabajador y ofrecerse en los mismos o mejores términos de los ya pactados, los cuales pueden señalarse expresamente o deducirse del contenido del escrito de demanda o de su contestación, en la inteligencia de que dicho ofrecimiento no puede calificarse por sí solo de mala fe cuando no se hace referencia a condiciones de trabajo no controvertidas.

Consecuentemente, cuando la demandada al negar el despido controvierte expresamente el monto del salario aducido por el trabajador y además no lo prueba, como lo ordena el

artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, que dispone que al patrón le corresponde demostrar el monto del salario, su oferta del trabajo, a pesar de proponerse con un mayor sueldo, debe calificarse de mala fe, pues si bien nada le impide incrementar las remuneraciones con el ofrecimiento, al refutar simultáneamente su cuantía, esa conducta procesal revela su sola intención de revertir la carga probatoria, toda vez que resulta incongruente que ofrezca el trabajo en mejores términos salariales y, en cambio, controvierta la suma del estipendio del trabajador sin demostrarlo, ya que resulta ilógico que lo que por un lado niega, por el otro no sólo lo acepta llanamente, sino que incluso lo optimiza." (Énfasis en el original) (Pág. 34 último párr. y Pág. 35 primer párr.).

6.8 Salario base del cálculo de la condena por despido sin justa causa y periodo del pago

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 337/2017, 07 de febrero de 2018¹⁶³

Hechos del caso

En el primer caso, un trabajador demandó por despido injustificado al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Pidió la reinstalación a su puesto de trabajo, el pago de salarios caídos, de aguinaldo y 90 días de sueldo, el reconocimiento de antigüedad, entre otras prestaciones. El IMSS manifestó que el trabajador no tenía derecho a demandar las prestaciones reclamadas porque, aunque fue despedido, hubo una justa causa debido a que cometió actos de violencia. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) resolvió, mediante laudo, condenar al IMSS a (i) la reinstalación del actor a su puesto de trabajo; (ii) considerar a la relación laboral como si no hubiera sido interrumpida —sin solución de continuidad—; (iv) pagar salarios vencidos, intereses, estímulos por asistencia y puntualidad y aguinaldo e indemnización.

Contra esa decisión, el IMSS promovió juicio de amparo directo. Alegó que la JCA lo condenó indebidamente al pago de estímulos de asistencia, de puntualidad, aguinaldos, prima vacacional, despena y fondo de ahorro con base en la premisa de que el actor tenía derecho a recibir esas prestaciones sin interrupción hasta la fecha de su reinstalación. Pero esa decisión omitió la aplicación del artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)¹⁶⁴ que

¹⁶³ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Margarita Beatriz Luna Ramos

¹⁶⁴ Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

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

establece un tope máximo de 12 meses para el pago de esos beneficios. El Tribunal Colegiado negó el amparo. Señaló que, cuando los beneficios se calculan de forma autónoma al salario base de las condenas, como en ese caso, no aplica el plazo de los 12 meses establecido en el artículo 48. Enfatizó que la acción de cumplimiento de contrato¹⁶⁵ implica el interés del trabajador de regresar a sus labores en los términos y condiciones pactados con el empleador, como si la relación laboral no se hubiera interrumpido.

En el segundo caso, un Tribunal en materia de trabajo resolvió una contradicción de tesis. El primer criterio estableció que, según artículo 48 de la LFT, el cálculo de la condena debe limitarse a la prima vacacional y al aguinaldo desde la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de 12 meses. El derecho al pago de prestaciones y de los salarios vencidos se limita a ese plazo porque esas prestaciones integran el salario. El segundo criterio decidió que la condena al pago de la prima vacacional y aguinaldo no debe limitarse al plazo máximo de 12 meses. Esto porque de la última parte del párrafo tercero del artículo 48 no se sigue que la intención del legislador fuera limitar el pago de prestaciones que no son salario al plazo de 12 meses. En consecuencia, si la acción laboral tiene como efecto que se restituyan sin solución de continuidad los derechos del demandante, la condena al pago de esas prestaciones debe ir hasta que se logre la reinstalación.

El Tribunal, al revolver la contradicción, precisó que el sueldo base para calcular el monto de los salarios caídos, según los artículos 89¹⁶⁶ y 84 de la LFT,¹⁶⁷ se integra con (i) pagos por cuota diaria; (ii) gratificaciones; (iii) percepciones; (iv) habitación; (v) primas; (vi) comisiones; (vii) prestaciones en especie; y (viii) cualquier otra prestación que se entrega al trabajador a cambio de su trabajo, por disposición expresa de la ley, convenio entre las partes o costumbre. El aguinaldo y la prima vacacional son conceptos que integran el

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

¹⁶⁵ Si un trabajador demanda la reinstalación, el pago de incrementos salariales, la prima vacacional y el aguinaldo y el patrón no justifica la causa del cese o rescisión del contrato, la relación laboral debe entenderse como continua en los términos y condiciones pactados. Estas prestaciones deben pagarse por todo el tiempo que el trabajador estuvo despedido por una causa imputable al patrón.

¹⁶⁶ "Artículo 89. Para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores se tomará como base el salario correspondiente al día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones mencionadas en el artículo 84.

En los casos de salario por unidad de obra, y en general, cuando la retribución sea variable, se tomará como salario diario el promedio de las percepciones obtenidas en los treinta días efectivamente trabajados antes del nacimiento del derecho. Si en ese lapso hubiese habido aumento (sic) en el salario, se tomará como base el promedio de las percepciones obtenidas por el trabajador a partir de la fecha del aumento.

Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario."

¹⁶⁷ "Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo."

salario. En consecuencia, si dichas prestaciones dejaron de ser pagadas al trabajador debido al despido injustificado, éstas son salarios caídos, en la parte proporcional. En conclusión, en términos del segundo párrafo del artículo 48 de la LFT, la condena al pago de esas prestaciones va desde la fecha del despido y hasta un periodo máximo de 12 meses.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió que el trabajador despedido sin justa causa tiene derecho a que se le paguen los salarios vencidos, calculados con todas las prestaciones que recibía, entre ellas, el aguinaldo, desde la fecha de despido hasta por un periodo máximo de 12 meses.

Problema Jurídico Planteado

¿Una vez probado el despido injustificado, la condena al pago de salarios vencidos tiene un límite de 12 meses, como lo establece el artículo 48 de la LFT,¹⁶⁸ o debe cubrirse desde la fecha del despido y hasta la plena reinstalación del trabajador?

Criterio de la Suprema Corte

Los conceptos que integran el salario, entre ellos el aguinaldo y las primas, son la base para el cálculo de la indemnización por despido injusto. En consecuencia, si esas prestaciones dejaron de pagarse al trabajador, entonces, forman parte de los salarios caídos. En términos del segundo párrafo del artículo 48 de la LFT, la condena al pago por estos conceptos se limita al lapso comprendido entre la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de 12 meses. Aunque la parte final del tercer párrafo del artículo 48 de la LFT establece que lo dispuesto en esa porción normativa no aplica al pago de otro tipo de indemnizaciones o prestaciones, eso no implica que el aguinaldo y otros beneficios que integran el salario deban pagarse por un periodo superior a 12 meses.

Justificación de los criterios

"Esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estima que el criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia es el que a continuación se desa-

¹⁶⁸ Artículo 48. El trabajador podrá solicitar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a su elección, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

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

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

rolla, que coincide esencialmente con el que sostuvo el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito." (Pág. 35, último párr.).

"Finalmente, conviene tener presente la exposición de motivos de la iniciativa de uno de septiembre de dos mil doce, presentada por el titular del Poder Ejecutivo Federal a la Cámara de Diputados, que contiene el proyecto de decreto que reforma, adiciona y deroga diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en la cual, en lo que interesa, en relación a la reforma al artículo 48 de la Ley Federal del trabajo, se expuso lo siguiente: 10. Establecer un límite a la generación de salarios vencidos para combatir la indebida práctica de prolongar artificialmente la duración de los procedimientos laborales. Se prevé que se generarán solamente entre la fecha del despido y hasta por un periodo máximo de doce meses. Una vez concluido este periodo, si el juicio aún no se ha resuelto, se generaría solamente un interés.

Con esta fórmula, se estima que se preserva el carácter indemnizatorio de los salarios vencidos y también se atiende la necesidad de conservar las fuentes de empleo, a la par de que se contribuye a la disminución —de manera sustancial— de los tiempos procesales para resolver los juicios." (Pág. 42, penúltimo y último párr.).

"De los preceptos y criterios transcritos, se desprende que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie, y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo y que ese debe ser el salario base para el pago de las indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores y, que por ende, el pago del aguinaldo es computable para la integración del salario para efectos indemnizatorios." (Pág. 43, penúltimo párr.).

"El salario para efectos indemnizatorios referido en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, incluye el salario por cuota diaria y, además, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador a cambio de su trabajo, ya sea por disposición expresa de la ley (propinas, alimentos, habitación, aguinaldo, prima de antigüedad, prima de vacaciones, etcétera), por haberlo convenido las partes (canasta básica, ayuda de renta, ayuda educacional, incentivos de productividad, bonificaciones por servicios especiales, compensación por jornada nocturna, etcétera), o por costumbre." (Pág. 44, segundo párr.).

"Por las anteriores razones, el salario que debe servir de base para establecer el importe de los salarios caídos, conforme a lo señalado en el artículo 89, en relación con el 84 de la Ley Federal del Trabajo, se integra con los pagos por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregaba al trabajador a cambio de su trabajo, ya sea por

disposición expresa de la ley, por haberlo convenido las partes o por costumbre." (Pág. 45, segundo párr.).

"Ahora bien, el artículo 48 de la Ley Federal del Trabajo, establece que en caso de despido injustificado, el trabajador podrá ejercer dos acciones:

- a) La de reinstalación en el trabajo que desempeñaba; o,
- b) La de pago de indemnización, con el importe de tres meses de salario, a razón del que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

Si el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, cuando la acción intentada sea la reinstalación, a que se le paguen los salarios vencidos; éstos serán computados desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, a razón del salario que corresponda a la fecha en que se realice el pago.

El derecho a recibir los salarios caídos o vencidos se actualiza cuando el trabajador obtiene una resolución favorable; en tal sentido, equivalen al pago de los daños y perjuicios que sufre a consecuencia de la conducta del patrón al haberlo separado injustificadamente de su trabajo." (Pág. 46, primer a tercer párr.).

"En consecuencia, dentro de la conformación del salario para los efectos indemnizatorios previstos en el artículo 48 de la referida ley, si en un juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, cuando la acción intentada hubiese sido la reinstalación a que se le paguen los salarios vencidos calculados con todas las prestaciones que venía percibiendo, entre otras, el aguinaldo, computadas desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, en atención a que esta última prestación accesoria es inescindible de las demás que conforman el salario integrado." (Pág. 48, primer párr.).

"Conforme a las anteriores consideraciones, el criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 226, fracción II, de la Ley de Amparo, es el siguiente: AGUINALDO. ES PARTE INTEGRANTE DEL PAGO DE SALARIOS VENCIDOS TRATÁNDOSE DE LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN Y, POR ENDE, SU LIQUIDACIÓN TAMBIÉN ESTÁ LIMITADA HASTA UN MÁXIMO DE 12 MESES, CONFORME AL ARTÍCULO 48 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Acorde con las jurisprudencias de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 2a./J. 37/2000 y 2a./J. 33/2002, el pago del aguinaldo forma parte de las gratificaciones a que se refiere el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dispone que el salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. En

Dentro de la conformación del salario para los efectos indemnizatorios previstos en el artículo 48 de la referida ley, si en un juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, cuando la acción intentada hubiese sido la reinstalación a que se le paguen los salarios vencidos calculados con todas las prestaciones que venía percibiendo, entre otras, el aguinaldo, computadas desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de doce meses, en atención a que esta última prestación accesoria es inescindible de las demás que conforman el salario integrado.

consecuencia, dentro de la conformación del salario para los efectos indemnizatorios previstos en el artículo 48 de la ley citada, si en un juicio el patrón no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, cuando la acción intentada hubiese sido la reinstalación, al pago de los salarios vencidos calculados con todas las prestaciones que venía percibiendo, entre otras, el aguinaldo, computadas desde la fecha del despido hasta por un periodo máximo de 12 meses, en atención a que esta última prestación accesoria es inescindible de las demás que conforman el salario integrado. (Pág. 48, penúltimo párr.).

6.9 La inscripción del trabajador en el instituto mexicano del seguro social con un salario menor al que realmente recibe y ofrecimiento de trabajo

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 31/2019, 22 de mayo de 2019¹⁶⁹

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador demandó a su empleadora ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JCA) el pago de la indemnización constitucional por despido injustificado. Señaló, también, la responsabilidad de la empresa por el incumplimiento del pago íntegro de las aportaciones debidas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). El demandante narró que la empleadora lo inscribió al IMSS con un sueldo menor al que realmente recibía. En consecuencia, pidió la corrección y actualización con base en el salario que realmente recibía. La empresa demandada alegó la inexistencia del despido injustificado. La JCA condenó a la demandada al pago de la indemnización constitucional. Estableció que el pacto con el actor para que éste dijera que recibía un salario inferior al percibido viola los derechos a la seguridad social y a la salud, contemplados en el artículo 4o. de la Constitución. Contra esa decisión, la empresa demandada promovió amparo directo. El Tribunal negó el amparo. Señaló que el salario con el que el trabajador está inscrito ante el IMSS repercute en su derecho a recibir el pago correcto de una pensión. Argumentó, también, que el salario ficticio que reportó la demandada incide en el acceso y monto de eventuales pensiones por accidente o enfermedad, pues su estimación no parte del salario que realmente percibía.

En el segundo asunto, un par de trabajadores demandaron a su patrón por despido injustificado y pidieron la reinstalación al cargo que desempeñaban. La JCA condenó al demandado a la reinstalación de los demandantes. En cuanto a la buena o mala fe del ofrecimiento de reinstalación, la JCA concluyó que el ofrecimiento de trabajo por fuera de la jornada

¹⁶⁹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro: José Fernando Franco González Salas.

legal por parte del demandado no implica mala fe. Los demandantes promovieron amparo directo contra la decisión. Señalaron que la JCA violó las garantías de legalidad y seguridad jurídica con la calificación de buena fe de la oferta de trabajo. Alegaron que no se valoró la prueba de inspección que acredita que los actores estaban dados de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con un salario inferior al que realmente recibían.

El Tribunal negó el amparo. Señaló que los elementos para calificar el ofrecimiento de trabajo son: (i) las condiciones fundamentales de la relación laboral; (ii) la afectación de los derechos del trabajador; y (iii) los antecedentes del caso o conducta del patrón. Sostuvo que el registro al IMSS no afecta las condiciones de la relación de trabajo, como son puesto, salario y jornada. Por lo tanto, el salario registrado ante el IMSS por la demandada no afectó el sueldo real de los demandantes.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Resolvió que la inscripción al IMSS con un salario menor no prueba la mala fe del patrón al hacer una oferta de trabajo en un juicio por despido injusto.

Problema Jurídico Planteado

¿Si en el juicio laboral se acredita que el empleador inscribió al trabajador en el IMSS con un salario inferior al que realmente recibía, eso implica que la oferta de trabajo formulada por el patrón en un juicio por despido injusto debe calificarse como de mala fe?

Criterio de la Suprema Corte

Si durante el juicio laboral se prueba que el trabajador fue inscrito ante el IMSS con un salario menor al que realmente recibía, esa información debe ser considerada por las autoridades laborales al calificar una oferta de trabajo en un juicio por despido injusto. Pero ese dato no implica necesariamente la mala fe del patrón en el ofrecimiento de trabajo.

Justificación de los criterios

"[...] (E)l ofrecimiento de trabajo es una figura introducida al derecho laboral vía jurisprudencia, la cual tiene como efecto jurídico, en principio, revertir la carga de la prueba respecto de la existencia de un despido injustificado.

En ese sentido, para que dicha figura se actualice, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Que la acción principal ejercida por el trabajador en el juicio laboral derive directamente de un despido injustificado.

- b) Que el patrón niegue el despido reclamado y ofrezca el trabajo al demandante.
- c) Que el trabajo se ofrezca en las mismas o mejores condiciones en que lo venía desempeñando el trabajador.

Una vez planteada la oferta de trabajo por el empleador, la autoridad laboral, en uso de sus facultades, deberá calificar si dicha oferta es de buena o de mala fe; elemento del que dependerá que opere o no la reversión de la carga de la prueba para demostrar el despido reclamado." (Pág. 17, tercer párr.).

"De esa forma, la oferta de trabajo será de buena fe cuando todas aquellas situaciones o condiciones permitan concluir, a juicio de la junta, de manera prudente y racional, que existe la intención del patrón de efectivamente continuar el vínculo laboral; por el contrario, será de mala fe cuando de tales elementos se advierta que el patrón busca eludir la carga que tiene de probar la justificación del despido." (Pág. 18, primer párr.).

"Precisado lo anterior, conviene destacar el derecho de los trabajadores a la seguridad social, el cual está previsto en el artículo 123, apartado A, fracciones XIV y XXIX, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, del cual deriva la obligación de los patrones de inscribir en el Instituto Mexicano del Seguro Social a sus empleados, de conformidad con el artículo 15 de la ley de dicho instituto. Asimismo, están obligados a comunicar las altas y bajas de los trabajadores, las modificaciones de su salario y, deberán determinar las cuotas obrero patronales a su cargo y enterar el importe correspondiente." (Pág. 20, último párr.).

"En dicho caso, el Instituto Mexicano del Seguro Social se subrogará en los derechos del trabajador y otorgará las prestaciones que le corresponden, sin que tal circunstancia repercuta en su patrimonio pues conforme a sus atribuciones tiene la obligación de fincar los capitales constitutivos correspondientes al patrón que omitió proporcionar el salario real del trabajador." (Pág. 23, primer párr.).

"[...] (D)e acuerdo con la jurisprudencia 2a./J. 125/2002, para calificar el ofrecimiento de trabajo, las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán tomar en cuenta las condiciones fundamentales de trabajo bajo las que se formula, así como si éstas afectan o no los derechos del trabajador, en relación con los antecedentes del caso o la conducta asumida por el patrón. De esa forma, si al momento de analizar el salario con el que el patrón ofreció al trabajador reincorporarse en su empleo, de las pruebas ofrecidas se advierte que éste fue inscrito al Instituto Mexicano del Seguro Social con un salario menor a aquél que realmente percibía, para calificar la mala o buena fe de la oferta, la autoridad laboral debe atender los términos en que se formuló respecto a este elemento de la relación laboral. En ese sentido, dicha circunstancia no necesariamente implicará la mala fe del empleador [...]" (Pág. 23, último párr.).

"Lo anterior, porque con su conducta el patrón no disminuye el sueldo que el trabajador percibía, ni la categoría o la jornada de trabajo, ni tampoco lleva a concluir que el empleador oferente carezca de la voluntad para reintegrarlo en su empleo o revelan que su intención sea exclusivamente revertir la carga de la prueba al trabajador. En el entendido de que si bien la inscripción con un salario menor implica el incumplimiento por parte del patrón a una obligación impuesta por la Ley del Seguro Social, lo cierto es que es subsanable en tanto que el trabajador puede solicitar la rectificación del salario; máxime que el Instituto Mexicano del Seguro Social deberá subrogarse en los derechos del trabajador y otorgarle las prestaciones que le corresponden conforme al salario real con que debió cotizar, en el entendido de que el instituto tiene la obligación, en su carácter de órgano fiscal autónomo, de fincar al patrón los capitales constitutivos a que se haga acreedor por tal omisión." (Pág. 23, penúltimo párr.).

"Con base en lo expuesto, debe prevalecer el criterio adoptado por esta Segunda Sala en esta resolución y con ello la jurisprudencia siguiente. **OFRECIMIENTO DE TRABAJO. LA INSCRIPCIÓN DEL TRABAJADOR EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL, CON UN SALARIO MENOR AL QUE REALMENTE PERCIBE, NO IMPLICA QUE SEA DE MALA FE.** De acuerdo con la jurisprudencia 2a./J. 125/2002, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para calificar el ofrecimiento de trabajo las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán tomar en cuenta las condiciones fundamentales de la relación laboral bajo las que se formula, así como si éstas afectan o no los derechos del trabajador, en relación con los antecedentes del caso o la conducta asumida por el patrón. De esa forma, si al analizar el salario con el que el patrón propuso reincorporar al trabajador en su empleo, de las pruebas ofrecidas en el juicio laboral se advierte que éste fue inscrito en el Instituto Mexicano del Seguro Social con un salario menor a aquel que realmente percibía, para calificar la oferta la autoridad laboral debe atender los términos en los cuales se formuló, pues esa circunstancia no implicará la mala fe del empleador, siempre que el sueldo ofrecido al trabajador sea superior a aquel con el que fue inscrito, ya sea por haber aceptado las condiciones en que el operario reclamó que desempeñaba sus labores, o bien porque plantee su propuesta mejorando las condiciones laborales, pues con dicha conducta no se disminuye el sueldo que el operario percibía, ni la categoría o la jornada de trabajo, ni lleva a concluir que el empleador oferente carezca de la voluntad para reintegrarlo en su empleo o revelan su intención de revertirle la carga de la prueba respecto del despido alegado. En ese supuesto, dicha circunstancia únicamente implica el incumplimiento de una obligación impuesta por la Ley del Seguro Social a los patrones, la cual puede ser subsanada en tanto que los trabajadores pueden solicitar la rectificación de su salario; máxime que el Instituto Mexicano del Seguro Social debe, en estos casos, subrogarse en los derechos del trabajador y otorgarle las prestaciones que le corresponden conforme al salario real con que debió cotizar, en el entendido de que el Instituto tiene la obligación, en su carácter de órgano fiscal autónomo, de fincar al patrón los capitales constitutivos a que se haga acreedor por tal omisión." (Pág. 25, último párr.).

Si bien la inscripción con un salario menor implica el incumplimiento por parte del patrón a una obligación impuesta por la Ley del Seguro Social, lo cierto es que es subsanable en tanto que el trabajador puede solicitar la rectificación del salario; máxime que el Instituto Mexicano del Seguro Social deberá subrogarse en los derechos del trabajador y otorgarle las prestaciones que le corresponden conforme al salario real con que debió cotizar, en el entendido de que el instituto tiene la obligación, en su carácter de órgano fiscal autónomo, de fincar al patrón los capitales constitutivos a que se haga acreedor por tal omisión.

6.10 *Procede el pago de aguinaldo, aun cuando no se demande expresamente, si prospera la acción de reinstalación*

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 456/2019, 04 de diciembre de 2019¹⁷⁰

Hechos del caso

En el primer caso, un Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo resolvió que debe pagarse al trabajador el aguinaldo desde el despido hasta la reinstalación plena, aunque ese pago no haya sido pedido por el trabajador. Señaló que el factor determinante para el pago de una prestación que no se reclamó es que ésta sea una consecuencia directa e inmediata de la acción laboral. En este caso, la acción intentada fue la reinstalación por despido injustificado y se pidió el pago de salarios vencidos, las actualizaciones del sueldo y el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social. El Tribunal concluyó que el aguinaldo que se genere durante el juicio laboral es una consecuencia directa de la acción laboral de reinstalación. Por ende, su pago procede aun cuando el trabajador no lo hubiera pedido de forma expresa. Ordenó, entonces, a la autoridad responsable emitir un nuevo laudo en el que condenara al patrón al pago de aguinaldo generado durante el tiempo que duró el juicio laboral.

En el segundo caso, un trabajador promovió un amparo directo contra la decisión de la Junta de conciliación y Arbitraje (JCA) que no condenó a la patrona demandada al pago de salarios caídos y aguinaldo. Alegó que éstas son prestaciones accesorias y vinculadas directamente a la acción principal de reinstalación. El Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo negó el amparo. Argumentó que el aguinaldo es un derecho legal e independiente derivado del ánimo de darle al trabajador una cantidad adicional a su salario para los gastos extraordinarios de las fiestas de fin de año. Por tanto, aunque prospere la acción de reinstalación, no se debe condenar al patrón al pago de aguinaldo a partir de la fecha de la terminación laboral si el empleado no lo pidió expresamente. El aguinaldo, como prestación, no es una consecuencia lógica-natural e inmediata de la acción laboral principal. Si se admitiera el pago de aguinaldo no pedido por el trabajador, se generaría un desequilibrio procesal en perjuicio del patrón por que, sin permitirle defenderse, éste sería condenado al pago de una prestación controvertida.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió que el aguinaldo que se genera durante el juicio laboral es consecuencia directa de la acción laboral de reinstalación y surge de los principios de estabilidad en el empleo,

¹⁷⁰ Mayoría de tres votos. Ponente: Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

justicia social, protección y continuidad. Por eso, la autoridad debe ordenar su pago, aunque el trabajador no lo pida en forma expresa.

Problema Jurídico Planteado

¿Debe condenarse al patrón al pago de aguinaldo cuando procedió la acción de reinstalación aun si el trabajador no reclamó expresamente esa prestación?

Criterio de la Suprema Corte

La autoridad debe ordenar el pago de aguinaldo aunque el trabajador no lo haya pedido expresamente en la demanda. Si prospera la pretensión de reinstalación del demandante, el pago del aguinaldo se sigue de manera necesaria de la demanda principal por despido injustificado.

Justificación de los criterios

"La naturaleza jurídica de la reinstalación en el trabajo y la indemnización es la de una acción, entendida como aquel derecho del que goza cualquier trabajador para acceder a la justicia cuando se considere despedido en forma injustificada. El factor determinante para determinar la procedencia de una prestación pese a no haber sido reclamada expresamente, radica en que ésta sea una consecuencia directa e inmediata de la acción intentada." (Pág. 23 último párr. y Pág. 24 primer párr.).

"La reinstalación constituye una de las formas en que el legislador quiso proteger la estabilidad de los trabajadores en su empleo, en función de las consecuencias que la ley atribuye al despido injustificado, pretendiendo en lo posible que el vínculo obrero patronal sea permanente, cuya materialización busca además, ofrecer al trabajador una seguridad para su porvenir y satisfacer los objetivos que persiguen los principios del derecho del trabajo como 'la justicia social, la protección y la continuidad'. Así, cuando resulta procedente, la reinstalación, tiene como consecuencia que la relación de trabajo continúe en los términos y condiciones pactados, como si nunca se hubiera interrumpido el contrato de trabajo, y que se entreguen al trabajador los salarios que deje de percibir durante el tiempo que dure interrumpida la relación de trabajo, debido a que esto acaeció por una causa imputable al patrón." (Pág. 24 penúltimo y último párr.).

"Por cuanto hace al aguinaldo, esta prestación generalmente encuentra su explicación como el otorgamiento de un ingreso anual adicional a los trabajadores, con motivo de las fiestas decembrinas, que los obligan a efectuar gastos extraordinarios que no pueden hacer con su salario destinado a cubrir las necesidades diarias, y deriva de la simple prestación de los servicios." (Pág. 25 segundo párr.).

"El pago de prestaciones laborales como el aguinaldo encuentran su justificación en la simple prestación del servicio y no derivan del despido acontecido, esto debe entenderse

El pago de prestaciones laborales como el aguinaldo encuentran su justificación en la simple prestación del servicio y no derivan del despido acontecido, esto debe entenderse al periodo en que ya se trabajó y se ha omitido su pago, pues no sucede lo mismo cuando se trata del tiempo en que el empleado dura separado de su trabajo, cuya procedencia (en este último lapso) está condicionada a que prospere la acción de reinstalación, y debe entenderse como uno de los efectos que implica restituir al empleado en el goce de los derechos y emolumentos que por causa del patrón dejó de percibir.

al período en que ya se trabajó y se ha omitido su pago, pues no sucede lo mismo cuando se trata del tiempo en que el empleado dura separado de su trabajo, cuya procedencia (en este último lapso) está condicionada a que prospere la acción de reinstalación, y debe entenderse como uno de los efectos que implica restituir al empleado en el goce de los derechos y emolumentos que por causa del patrón dejó de percibir". (Pág. 25, último párr.).

"Es justamente esa reincorporación la que produce el efecto jurídico de que el nexo obrero patronal se repute continuado, como si nunca se hubiera interrumpido, y deban entregarse al trabajador las prestaciones que haya dejado de percibir durante el tiempo que dure interrumpida la relación de trabajo, por causas imputables al empleador, entre ellas el aguinaldo." (Pág. 26, primer párr.).

"Por tanto el criterio que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia es el siguiente: **AGUINALDO. PROCEDE SU PAGO AUN CUANDO NO SE DEMANDE EXPRESAMENTE, SI PROSPERA LA ACCIÓN DE REINSTALACIÓN.** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación sustentó en la jurisprudencia 2a./J. 92/2003, que el factor determinante para la procedencia de una prestación, aun cuando el trabajador no la reclame expresamente, radica en que ésta sea una consecuencia inmediata y directa de la acción intentada. Así, la acción de reinstalación, cuyo origen descansa en un despido injustificado, tiene como objetivo proteger la estabilidad de los trabajadores en su empleo, en función de las consecuencias que la ley atribuye a la separación ilegal; de ahí que, cuando el patrón no comprueba la causa de terminación de la relación de trabajo, la condena tiene como consecuencia que aquélla continúe en los términos y condiciones pactados como si no se hubiese interrumpido y que se entreguen al trabajador los salarios que deje de percibir durante el tiempo que dure suspendido ese vínculo. Sobre esa base, procede el pago del aguinaldo que pueda generarse durante la tramitación del juicio laboral, pues debe considerarse una consecuencia directa de la acción de reinstalación, aun cuando no se reclame expresamente en el juicio, conforme a los principios laborales de estabilidad en el empleo, justicia social, protección y continuidad, por ser uno de los ingresos que el trabajador dejó de percibir sin causa justificada." (Énfasis en el original) (Pág. 28 primer párr.).

6.11 Relación laboral de los despachadores de gasolina en estaciones de servicio

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 428/2019, 08 de enero de 2020¹⁷¹

Hechos del caso

En el primer asunto, las trabajadoras de una gasolinera promovieron un juicio laboral por despido justificado. Los demandados negaron la existencia de la relación laboral y seña-

¹⁷¹ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

laron que, en general, no tenían trabajadores a su servicio. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) absolvió a los demandados de todas las pretensiones de la demanda. Contra esa decisión, las trabajadoras promovieron un juicio de amparo directo. El Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo concedió el amparo. Entre otras cosas, señaló que en los gafetes de las empleadas aparecía la firma del gerente de la estación de servicio demandada. Además, dado que la demandada no se defendió, el Tribunal dio por probada la relación de subordinación. Agregó que la vinculación de este tipo de trabajadores se regula en el Título VI, Trabajadores Especiales, de la Ley Federal del Trabajo (LFT).¹⁷² Preciso que la razón para considerar a las propinas como parte del salario es que, generalmente, a estas empleadas se les paga un salario mínimo y esas retribuciones son un complemento de su sueldo. Para calcular las demás prestaciones, entre otras, prima vacacional, aguinaldo, horas extras, prima de antigüedad e indemnizaciones, se deben tomar en cuenta tanto el salario mínimo, como las propinas.

Concluyó que la labor de las demandadas es similar a la de los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés y bares porque también prestan un servicio personal subordinado a un empresario. Además, por costumbre, los clientes les dan una propina y, por eso, debe considerarse como una labor análoga.

En el segundo asunto, el trabajador de una gasolinera promovió juicio laboral por despido injustificado en el que reclamó la reinstalación a su puesto y el pago de salarios vencidos. Afirmó que su empleador lo hizo firmar su renuncia a cambio de una cantidad de dinero. La empresa demandada señaló que el demandante trabajaba como despachador de la gasolinera, pero negó el despido. Afirmó que el trabajador renunció por voluntad propia. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenó a la demandada al pago de las prestaciones pedidas en la demanda. Contra esta decisión, el demandante promovió un amparo directo. El Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo concedió la protección constitucional. Puntualizó que las actividades del establecimiento demandado no son análogas a las de las establecidas en los artículos 344 al 347 de la LFT, "Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y otros Establecimientos Análogos". Aclaró que estaba en desacuerdo con el criterio II.1o.T.19 L (10a.) emitido por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito. Preciso que, según una interpretación adecuada de la ley, las propinas que reciben los despachadores de gasolina no son parte del salario.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Resolvió que los despachadores de gasolina tienen un trabajo análogo a la de los trabajadores contemplados en el artículo 344 de la LFT. En consecuencia, las propinas forman parte de su salario.

¹⁷² Estos trabajos especiales están regulados en los artículos 344, 345 y 346, en el capítulo XIV del título "Trabajo en Hoteles, Restaurantes, Bares y Otros Establecimientos Análogos".

Problema Jurídico Planteado

¿A los despachadores de gasolina les aplica por analogía el artículo 344 de la LFT,¹⁷³ establecido para trabajadores de hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares, entre otros, en el sentido de que su salario está integrado también por las propinas que reciben?

Criterio de la Suprema Corte

Los despachadores de gasolina son trabajadores análogos a los contemplados en el artículo 344 de la LFT. Por tanto, se rigen, para la protección de sus derechos, también por el capítulo XIV de la ley laboral. El régimen especial de ese trabajo permite complementar el salario de estos empleados que prestan servicios de atención al público con propinas. En consecuencia, a los despachadores de gasolina les son aplicables las disposiciones del capítulo XIV del título VI de la Ley Federal del Trabajo.

Justificación de los criterios

"De la propia letra del artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo, se advierte que el legislador no limitó la aplicación de este régimen de trabajo especial a una industria o industrias determinadas, sino que previó grupos de trabajadores a los que resulta aplicable y reconoció que existen otros que laboran en establecimientos análogos a los previstos en esa disposición. Estableció una lista enunciativa y no taxativa de supuestos en los que son aplicables las reglas de ese capítulo." (Pág. 12, último párr.).

"Los establecimientos que previó la norma son los hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés y bares. Una posibilidad interpretativa sería identificar otros establecimientos que presenten servicios semejantes; sin embargo, otra posibilidad implica identificar el rasgo común en la forma en que se suele organizar el trabajo y prestar el servicio en esos establecimientos, a pesar de que los servicios de los centros de trabajo no necesariamente sean iguales o semejantes a los previstos en la norma.

Esto es, el primer criterio exigiría sólo atender al servicio prestado por el establecimiento no previsto expresamente y determinar si éste es semejante a alguno de los que prestan los que sí previó el legislador; por ejemplo, si es de hospedaje y ello tiene semejanza con los hoteles, o de alimentos respecto a los restaurantes, fondas o cafés. El segundo, más bien, exige atender al tipo de servicio que prestan los trabajadores y a la forma en que se organiza éste, de manera que exista semejanza en esos aspectos con los establecimientos

¹⁷³ Artículo 344. Las disposiciones de este capítulo se aplican a los trabajadores en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés, bares y otros establecimientos análogos.

previstos en la norma, los cuales sí tienen en común que los trabajadores prestan un servicio al público y suelen recibir propinas por ello. La segunda opción interpretativa es la que debe seguirse atendiendo a la intención del legislador y al objetivo protector de la Ley Federal del Trabajo." (Pág. 13, tercer a quinto párr.).

"[...] (S)e obtiene que la regulación de los trabajos especiales son regímenes que pueden estimarse que tienen calidad de excepción frente a las reglas generales que norman las relaciones de trabajo. Sin embargo, ello no debe conducir a que en todos los capítulos de trabajos especiales se siga una regla estricta de interpretación para determinar su aplicación, sino que en todo caso habrá que atender a la finalidad del capítulo, a su contenido y a la necesidad de complementar las reglas generales para lograr una eficaz protección del trabajador, mediante disposiciones específicas que complementan, concretan y dan claridad a las normas generales en las condiciones en que efectivamente se presta el trabajo." (Pág. 18, primer párr.).

"[...] (E)s posible afirmar que, por su ubicación, el artículo 344 se encuentra en un capítulo de trabajo especial destinado a complementar las normas generales, y de las normas agrupadas en ese mismo capítulo, se puede advertir que concretan de manera principal la protección al salario de aquellos trabajadores que laboran en establecimientos en los que prestan servicios de atención al público, y que a cambio de ello suelen recibir propinas, las cuales deben formar parte del salario. La anterior conclusión es acorde a los principios y finalidades protectoras de la interpretación de las normas en materia de trabajo, pues anteponen la máxima protección del trabajador, en los distintos contextos y situaciones en que desempeña su trabajo. En el presente caso, se refiere a establecimientos en los que se prestan servicios de atención al público y en los que como contraprestación se suelen recibir propinas, sin que se advierta alguna disposición que impida aplicar lo dispuesto en este capítulo a ese tipo de establecimientos en los que no se prestan servicios equivalentes a los hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, cafés o bares, pues lo relevante es el tipo de servicio que prestan los trabajadores que exigen la aplicación de las normas protectoras en este capítulo." (Pág. 19, segundo y tercer párr.).

"En los asuntos de los que derivó la presente Contradicción de Tesis, los trabajadores se desempeñaban como despachadores de gasolina en estaciones de servicio, cuyas funciones no se limitaban a la venta de combustible con la consecuente rendición de cuentas al dueño o administrador, sino que también prestan otros servicios a favor de los clientes, relativos al aseo y cuidado de vehículos, en virtud de los cuales se les suele otorgar propina. Esa propina no es esporádica, sino que es parte de su ingreso. Luego, existe semejanza entre el tipo de servicio y la forma en que se organiza su remuneración respecto de los establecimientos referidos expresamente en el artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, no se advierte que se actualicen los supuestos de algún otro trabajo especial,

En los asuntos de los que derivó la presente Contradicción de Tesis, los trabajadores se desempeñaban como despachadores de gasolina en estaciones de servicio, cuyas funciones no se limitaban a la venta de combustible con la consecuente rendición de cuentas al dueño o administrador, sino que también prestan otros servicios a favor de los clientes, relativos al aseo y cuidado de vehículos, en virtud de los cuales se les suele otorgar propina. Esa propina no es esporádica, sino que es parte de su ingreso. Luego, existe semejanza entre el tipo de servicio y la forma en que se organiza su remuneración respecto de los establecimientos referidos expresamente en el artículo 344 de la Ley Federal del Trabajo.

o que existan diferencias relevantes con el servicio que realizan en los establecimientos mencionados expresamente en el precepto citado." (Pág. 21, penúltimo párr.).

6.12 Recibos de nómina con sello digital y cadenas de caracteres generadas por el servicio de administración tributaria (SAT) y prueba de pago de salarios

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 569/2019, 06 de mayo de 2020¹⁷⁴

Hechos del caso

En el primer caso, un trabajador demandó a su empleadora por despido injustificado. Pidió tanto la reinstalación a su puesto de trabajo, como el pago de diversas prestaciones económicas. El trabajador presentó ante la JCA recibos de nómina que no tenían firma, pero sí el sello de digital y la cadena de caracteres generada por la autoridad hacendaria. La JCA resolvió que el trabajador no probó la existencia de la relación laboral y, en consecuencia, absolvió a la empresa demandada de las prestaciones reclamadas.

Contra esa decisión, el trabajador promovió amparo directo. El Tribunal Colegiado negó el amparo. Resolvió, entre otras cosas, que los recibos de nómina, aun cuando eran simples impresiones sin la firma, cumplían los requisitos del artículo 99¹⁷⁵ de la Ley del Impuesto sobre la Renta. Esto es, los recibos tienen el sello digital y la cadena de caracteres generada por la autoridad hacendaria. Esto permite autenticar su contenido, atribuírselos al empleador y, en consecuencia, darles valor probatorio. Resaltó que, si bien los recibos de nómina no son documentos públicos, es posible valorarlos en términos de la fracción VIII del artículo 776 de la legislación laboral.¹⁷⁶

¹⁷⁴ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

¹⁷⁵ "Artículo 99. Quienes hagan pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, tendrán las siguientes obligaciones:

Expedir y entregar comprobantes fiscales a las personas que reciban pagos por los conceptos a que se refiere este Capítulo, en la fecha en que se realice la erogación correspondiente, los cuales podrán utilizarse como constancia o recibo de pago para efectos de la legislación laboral a que se refieren los artículos 132, fracciones VII y VIII y 804, primer párrafo, fracciones II y IV, de la Ley Federal del Trabajo".

¹⁷⁶ "Artículo 776. Son admisibles en el proceso todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- I. Confesional;
- II. Documental;
- III. Testimonial;
- IV. Pericial;
- V. Inspección;
- VI. Presuncional;
- VII. Instrumental de actuaciones; y

En el segundo caso, una trabajadora demandó a su empleadora por despido injustificado ante una Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA). Pidió el pago de la indemnización constitucional y de diversas prestaciones económicas. En el proceso, la demandante aportó como prueba de los pagos 21 recibos impresos de nómina. Los recibos del salario tenían los sellos digitales del Servicio de Administración Tributaria, pero no la firma. La JCA, mediante laudo, resolvió que la demandante probó sus pretensiones, mientras que la empresa no acreditó sus excepciones. En consecuencia, condenó a la empresa demandada al pago de las prestaciones reclamadas. Contra esa decisión, la empresa promovió amparo directo del cual conoció un Tribunal Colegiado en Materia Civil y de Trabajo. El Tribunal concedió la protección solicitada. Entre otras cosas, señaló que el alcance probatorio de los recibos de pago depende de la valoración en conciencia de la JCA, sin sujetarse a formalismos y con la aplicación del principio de adquisición procesal.¹⁷⁷

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió que, en principio, el patrón tiene la carga de probar el pago y el monto del salario. En consecuencia, debe exhibir las pruebas documentales que está obligado a conservar, entre estas, los recibos de pago de salario. Estos recibos deben mostrar claramente que el empleador pagó el sueldo a sus trabajadores en los términos de la ley laboral.

Problema Jurídico Planteado

¿La impresión de los recibos de nómina, con sello digital y cadena de caracteres generada por la autoridad hacendaria, son aptos para demostrar el pago y el monto de los salarios de los trabajadores o estos deben ser valorados en conciencia por la autoridad laboral?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando en un juicio laboral la parte patronal ofrece como prueba la impresión de los recibos de nómina, con sello digital y cadena de caracteres generada por el Servicio de Administración Tributaria, esos documentos son aptos para demostrar el pago y el monto de los salarios. Si hay prueba en contrario de la validez de esos recibos, la autoridad laboral deberá valorar las pruebas en su conjunto. Los comprobantes fiscales sólo pueden considerarse como recibos de pago de salario si (i) hay constancia, en cualquier soporte, de que el patrón entregó el comprobante al trabajador; (ii) los comprobantes tienen elementos que prueben que se pagó al empleado; (iii) demuestran que el pago del salario

VIII. Fotografías, cintas cinematográficas, registros dactiloscópicos, grabaciones de audio y de video, o las distintas tecnologías de la información y la comunicación, tales como sistemas informáticos, medios electrónicos ópticos, fax, correo electrónico, documento digital, firma electrónica o contraseña y, en general, los medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

IX. Las Constancias de notificación hechas a través del Buzón Electrónico, y

X. Los recibos de nómina con sello digital".

¹⁷⁷ Principio de adquisición procesal: los actos de los litigantes no sólo benefician a la parte que representan, sino a las demás que pueden aprovecharse de ellos.

se hizo directamente al trabajador por uno de los medios autorizado por el artículo 101 LFT.¹⁷⁸

Justificación de los criterios

"Este Alto Tribunal ha establecido —a través de la doctrina jurisprudencial— que los comprobantes fiscales son los medios de convicción a través de los cuales los contribuyentes acreditan el tipo de actos o las actividades que realizan para efectos fiscales. Que dichos documentos sirven para cumplir con la obligación legal que el artículo 29 del Código Fiscal de la Federación, en lo general y las leyes tributarias, en lo particular, establecen para dejar constancia fehaciente de que existió un hecho o acto gravado por una contribución y determinar cuál es la situación fiscal en concreto de un contribuyente." (Pág. 18, último párr.).

"El artículo 29 del Código Fiscal de la Federación establece entre otras obligaciones de los contribuyentes que efectúen retenciones de contribuciones, la de expedir comprobantes fiscales mediante documentos digitales a través de la página de Internet del Servicio de Administración Tributaria; que dichos comprobantes cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 29-A (entre los que destacan para lo que nos interesa que dicho documento contenga el número de folio y el sello digital del SAT); y que previo a su expedición se remita a la página oficial de dicho órgano desconcentrado el documento digital correspondiente, a fin de que éste se encuentre en aptitud de validar el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal efecto, de asignar un folio al comprobante fiscal digital y de incorporar el sello digital del Servicio de Administración Tributaria." (Pág. 20, primer párr.).

"Doctrinalmente se distinguen dos sistemas de valoración de pruebas: el de la prueba tasada y el de la libre apreciación. En el primero, el legislador fija de antemano y con carácter abstracto la eficacia y el valor que debe atribuirse a cada medio probatorio, esto se traduce en una verdadera limitación a la facultad del juzgador para asignar valor a las pruebas. En el segundo de ellos, el juzgador es libre de decidir si un hecho se encuentra suficientemente probado, sin limitaciones impuestas por las reglas legales de la valoración

¹⁷⁸ Artículo 101.- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

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

En todos los casos, el trabajador deberá tener acceso a la información detallada de los conceptos y deducciones de pago. Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio, sin perjuicio de que el patrón lo deba entregar en documento impreso cuando el trabajador así lo requiera.

Los recibos impresos deberán contener firma autógrafa del trabajador para su validez; los recibos de pago contenidos en comprobantes fiscales digitales por Internet (CFDI) pueden substituir a los recibos impresos; el contenido de un CFDI hará prueba si se verifica en el portal de Internet del Servicio de Administración Tributaria, en caso de ser validado se estará a lo dispuesto en la fracción I del artículo 836-D de esta Ley.

de la prueba, es decir, en este sistema el órgano jurisdiccional cuenta con una libertad más o menos amplia para determinar el valor que merece el elemento probatorio, con la única condición de que se sujete a las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento." (Pág. 20, segundo a cuarto párr.).

(L) a Ley Federal del Trabajo prevé en forma general que en el procedimiento laboral el juzgador no requiere sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pues cuenta con la facultad de dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, con la única condición de que exprese los motivos y fundamentos legales en que apoye su decisión.

Como se anticipó, la facultad que otorga al juzgador el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, ubica al sistema de valoración de la prueba del procedimiento laboral en el de la libre apreciación o de libre convicción; puesto que al apreciar los hechos en conciencia tiene la libertad para determinar el valor que merecen las pruebas, con la única condición de que funde y motive su decisión, conforme a las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento.

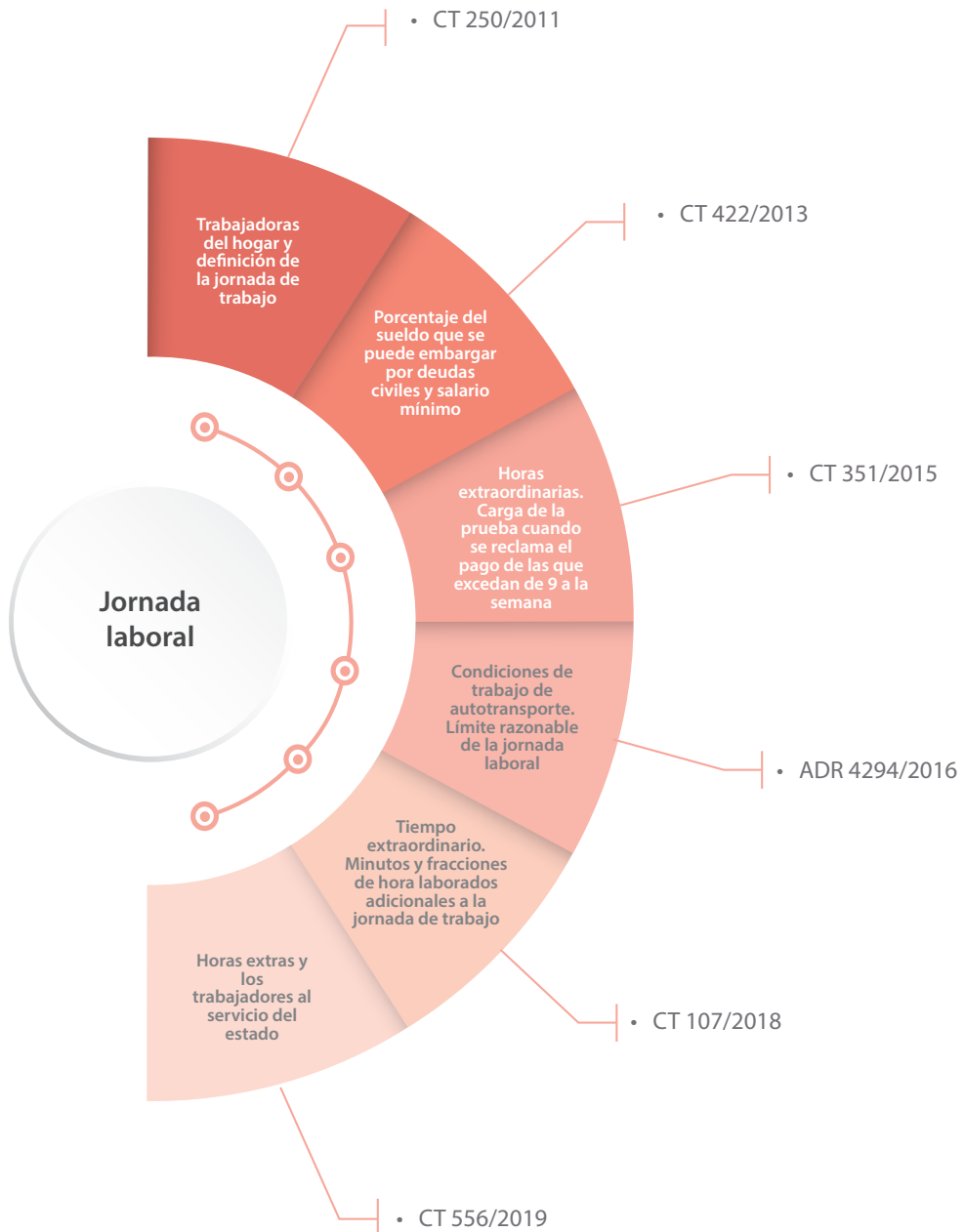
"[...] (L) a Ley Federal del Trabajo prevé en forma general que en el procedimiento laboral el juzgador no requiere sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de las pruebas, pues cuenta con la facultad de dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada, apreciando los hechos en conciencia, con la única condición de que exprese los motivos y fundamentos legales en que apoye su decisión. Como se anticipó, la facultad que otorga al juzgador el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, ubica al sistema de valoración de la prueba del procedimiento laboral en el de la libre apreciación o de libre convicción; puesto que al apreciar los hechos en conciencia tiene la libertad para determinar el valor que merecen las pruebas, con la única condición de que funde y motive su decisión, conforme a las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento". (Pág. 24, primer y segundo párr.).

"De esta forma, se estima que la facultad que otorga el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, a los tribunales de trabajo, de valorar las pruebas sin sujetarse a reglas ni formulismos, ubica al sistema de valoración de la prueba del procedimiento laboral en el de la libre apreciación o de libre convicción; que se caracteriza por la libertad con que cuenta el juzgador para determinar el valor que merecen los elementos probatorios, con la única condición de que funde y motive su decisión, conforme a las reglas de la lógica, la experiencia y el conocimiento. Ahora, resulta importante recordar que el derecho procesal del trabajo —al igual que su correlativo sustantivo— tiende a evitar un desequilibrio entre una parte históricamente débil, como lo es la trabajadora y una parte fuerte, como lo es la patronal; propiciando con ello, las condiciones que le permitan al empleado alcanzar una igualdad dentro del proceso." (Pág. 25, último y penúltimo párr.).

"En efecto, tal como se pudo observar, una vez que el contribuyente cumple con lo dispuesto en los artículos 29 y 29-A del Código Fiscal de la Federación, los comprobantes digitales no sólo dan crédito del cumplimiento de una obligación formal en materia fiscal, sino que además, tal como establece el propio artículo 99, fracción III, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, son aptos para demostrar el pago que se realiza a favor del trabajador." (Pág. 28, último párr.).

"De acuerdo con las consideraciones que se han expuesto en los párrafos que anteceden, debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 225 de la Ley de Amparo, el criterio que sustenta esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a continuación: **"RECIBOS DE NÓMINA CON SELLO DIGITAL Y CADENA DE CARACTERES GENERADA POR EL SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA (SAT). SON APTOS PARA DEMOSTRAR EL MONTO Y EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES."** (Énfasis en el original) (Pág. 29 según y tercer párr.).

7. Jornada laboral



7.1 Trabajadoras del hogar y definición de la jornada de trabajo

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 250/2011, 5 de octubre de 2011¹⁷⁹

Hechos del caso

Un primer Tribunal Colegiado en materia de Trabajo, estudió un amparo en el que las demandantes, trabajadoras del hogar, reclamaron el despido injusto por parte de sus patronos y, en consecuencia, el pago de la indemnización constitucional y del tiempo extraordinario generado durante toda la vigencia de la relación laboral, entre otras prestaciones. Dado que las demandadas no controvertieron ni la jornada, ni las horas extras señaladas por las trabajadoras estas se dieron por ciertas. También se presumió que la jornada laboral acordada fue la ordinaria, es decir, de 8 horas diarias y, si permanecieron más tiempo en el lugar de trabajo, se entiende que fueron horas extras. Concluyó que esta es la única interpretación que respeta el mandato del artículo 123 constitucional en relación con los derechos de las trabajadoras domésticas.

El segundo, un Tribunal Colegiado en materia de Trabajo estudió el caso de una trabajadora del hogar que demandó a sus patronos por despido injusto y pidió, entre otras cosas, el pago de la indemnización constitucional y el pago de horas extra. La demandada aceptó que la demandante trabajó como empleada doméstica y le hizo una oferta de empleo

¹⁷⁹ Unanimidad de cinco votos. Ponente Ministro: Salvador Aguirre Anguiano.

con las mismas condiciones de su trabajo original. La oferta de empleo revirtió la carga de la prueba y la trabajadora no pudo acreditar el despido injusto. El Tribunal concedió el amparo respecto del pago de salarios y otras prestaciones, pero lo negó en relación con las horas extras porque, dado el carácter especial del servicio doméstico, todas las horas se entienden como jornada ordinaria.

La Suprema Corte estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió, que, en los casos de los trabajos especiales, como el trabajo doméstico, establecidos en la Ley Federal del Trabajo (LFT), la jornada ordinaria de trabajo no es necesariamente de 8 horas, sino que debe fijarse en relación con las circunstancias de trabajo especial, tiempo realmente laborado y duración. Debido a que el artículo 333 de la LFT no precisa la duración de la jornada en estas circunstancias, sino criterios de determinación como los periodos de reposo y la naturaleza de las funciones, los jueces laborales podrán, verdad sabida y buena fe guardada, valorar las pruebas para definir si el trabajador laboró horas extras.

Problema jurídico planteado

¿De acuerdo con los artículos 123 constitucional y el 333 de LFT, cómo se define la jornada laboral ordinaria para los trabajos especiales, a partir de lo establecido para los trabajos ordinarios, es decir, de 8 horas diarias, o de acuerdo con algún otro criterio?

Criterio de la Suprema Corte

La jornada de trabajo de las trabajadoras del hogar debe definirse de acuerdo con las circunstancias del hogar en el que labora. No rige la jornada ordinaria de los empleos comunes, sino la duración especial necesaria para el desarrollo de sus tareas. En este caso, el juez laboral puede usar un criterio de verdad sabida y buena fe guardada para definir si hubo o no horas extras en el caso concreto.

Justificación de los criterios

"La norma constitucional transcrita establece que la duración de la jornada máxima será de ocho horas y si el trabajo es nocturno será de siete horas; y que cuando por circunstancias extraordinarias, deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales, sin que en algún caso el trabajo extraordinario pueda exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. (Pág. 64, párr 2)."

"Del Capítulo XIII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, que contiene las normas especiales que rigen el trabajo doméstico, transcritas en párrafos precedentes, no se advierte alguna que defina de manera específica la duración de la jornada laboral para este tipo de trabajadores; la única referencia se encuentra en el artículo 333, que no establece el

límite máximo de la jornada, sino que sólo determina una modalidad en cuanto al reposo y descanso de los trabajadores domésticos." (Pág 64, párr. 3).

"Al no prever el capítulo especial del trabajo doméstico, alguna norma que defina de manera específica la duración de la jornada de trabajo, deben regir las disposiciones generales; es decir, la jornada máxima de labores será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta. (Pág 67, párr 2).

"No obstante la conclusión anterior, la duración máxima de labores prevista en las disposiciones generales, no puede soslayar las particularidades del trabajo especial de que se trata, pues la aplicación estricta de una norma general al trabajo especial doméstico haría nugatoria la naturaleza esencial de este tipo de trabajo" (Pág 67, párr 3).

El aludido artículo 333 prevé una modalidad a la jornada de los trabajadores domésticos, en tanto dispone como derecho mínimo que deberán disfrutar de tiempo de reposo suficiente para tomar alimentos y de descanso durante la noche; lo que pone en evidencia que una de las particularidades del trabajo doméstico impacta directamente en la duración de la jornada de trabajo, a tal grado que afecta el lapso realmente laborado al servicio del patrón." (Pag 65, párr 1).

"Esto significa que la jornada laboral doméstica debe interpretarse conforme a la naturaleza especial del trabajo, en cuanto a su duración y tiempo efectivamente laborado, a fin de determinar cuándo se tiene derecho al pago de tiempo extraordinario. (Pág 65, párr 2).

"Es decir, una de las características esenciales del trabajo doméstico consiste en que las actividades propias del hogar no permiten conocer de antemano el tiempo efectivo durante el cual se desarrollarán las labores, pues debe atenderse a las circunstancias y necesidades particulares de los habitantes de la casa; de esta forma, una jornada ordinaria no debe entenderse como el periodo continuo en el que de inicio a fin da como resultado ocho horas, toda vez que acorde con la naturaleza del trabajo en mención y como lo dispone el numeral 333, durante el desarrollo de las labores existen tiempos de reposo que necesariamente impactan en la extensión de la jornada, en atención a que ese tiempo no representa el desempeño de la actividad propia del trabajo doméstico, dicho en otras palabras, si el empleado permanece en la casa habitación más de ocho horas no significa, forzosa-mente, que el periodo excedente constituya tiempo extra laborado, porque acorde con la naturaleza del trabajo especial los tiempos de reposo y de descanso durante la jornada permiten hacer más flexible el análisis de la duración correspondiente." (Pág 68, párr 3).

"Aun cuando el trabajador doméstico de los denominados "de entrada por salida" haya permanecido en el lugar donde presta sus servicios, por un tiempo mayor del legal permitido, no significa, ineludiblemente, que haya laborado tiempo extraordinario; de forma

Al no prever el capítulo especial del trabajo doméstico, alguna norma que defina de manera específica la duración de la jornada de trabajo, deben regir las disposiciones generales; es decir, la jornada máxima de labores será de ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

que para resolver sobre la duración de la jornada de trabajo de empleados domésticos y la procedencia del pago de tiempo extraordinario, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la facultad que les otorga el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, de dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, podrán determinar si la jornada desarrollada por un empleado doméstico, atiende a las particularidades normales del trabajo o a circunstancias extraordinarias o especiales que le permitan definir si se prestó el trabajo en exceso, tomando en consideración la razonabilidad y verosimilitud del reclamo. (Pág 69, párr. 2).

7.2 Porcentaje del sueldo que se puede embargar por deudas civiles y salario mínimo

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 422/2013, 26 de marzo de 2014¹⁸⁰

Hechos del caso

En este caso los Tribunales se pronunciaron sobre la posibilidad de que un juez ordene embargar el excedente al salario mínimo para garantizar una deuda de mercantil contraída por el trabajador, a la luz de los artículos 123, Apartado A, fracción VIII, de la Constitución y los artículos 110 y 112 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Algunos Tribunales consideraron que procede el embargo de los salarios en el monto que excede al salario mínimo, mientras que otros sostuvieron que, sin importar el monto, los salarios son inembargables.

Un Tribunal Colegiado en materia civil estudió el caso de una persona que demandó a otra el pago de una suma de dinero y sus intereses. En la admisión de la demanda, el juez ordenó, entre otras cosas, el embargo del excedente del salario que el demandado recibía como empleado de una empresa. El demandado presentó demanda de amparo contra la orden civil de embargo de su salario en el monto excedente al salario mínimo. El juez de amparo negó la protección constitucional. Contra esta decisión, el trabajador interpuso recurso de revisión. El Tribunal concedió el amparo. Señaló que, según el artículo 112¹⁸¹ de la LFT, los salarios son inembargables, salvo por pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente. De igual manera, estableció que la ley laboral no distingue entre salario mínimo y otro tipo de sueldos para establecer la prohibición, por lo que debe entenderse que todos los salarios son inembargables, salvo las excepciones de ley.

¹⁸⁰ Unanimidad de cinco votos. Ponente Ministro José Fernando Franco González Salas.

¹⁸¹ Ley Federal del Trabajo, artículo 112. Los salarios de los trabajadores no podrán ser embargados, salvo el caso de pensiones alimenticias decretadas por la autoridad competente en beneficio de las personas señaladas en el artículo 110, fracción V. Los patrones no están obligados a cumplir ninguna otra orden judicial o administrativa de embargo.

Un segundo Tribunal Colegiado en materia de trabajo estudió un amparo presentado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en contra del laudo que lo obligó a devolver los salarios retenidos a unas trabajadoras del IMSS debido a una condena judicial civil-mercantil. El Tribunal negó el amparo. Decidió que, según el artículo 112 de la LFT, los patronos no están obligados a cumplir las órdenes de embargo del sueldo de sus trabajadores, salvo las excepciones legales.

El tercer Tribunal Colegiado en materia civil estudió el amparo presentado por una demandante en materia civil que pidió, en el curso de un proceso, que se embargaran los salarios del demandado. El juez de distrito, por una parte, sobreseyó el proceso y, por la otra, negó el amparo. Contra esa decisión la actora presentó recurso de revisión. El Tribunal concedió el amparo. Sostuvo que los artículos 112 de la LFT y el 544, fracción XIII del Código de Procedimientos Civiles del Distrito Federal¹⁸² violan el derecho al trabajo, al acceso a la administración de justicia y a la igualdad entre las partes. Enfatizó que la interpretación sistemática de las normas constitucionales permite inferir que los salarios son embargables en el monto que excede el salario mínimo, sobre todo si se trata del pago de obligaciones no cumplidas por el trabajador.

Un cuarto Tribunal Colegiado en materia civil estudió el caso de una actora que, en la diligencia de requerimiento de pago, embargo y emplazamiento en un juicio ordinario mercantil, designó como bienes del demandado susceptibles de embargo el excedente del salario mínimo. El demandado promovió un incidente de cancelación y levantamiento de embargo porque el salario no está en la lista de bienes embargables prevista en el artículo 1395 del Código de Comercio¹⁸³ y está tutelado por el artículo 123, apartado A, fracción

¹⁸² Artículo 544.- Quedan exceptuados de embargo: XIII. Los sueldos y el salario de los trabajadores, en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo; siempre que no se trate de deudas alimenticias o responsabilidad proveniente de delitos.

¹⁸³ Art. 1395. En el embargo de bienes se seguirá este orden:

I.Las mercancías;

II.Los créditos de fácil y pronto cobro, a satisfacción del actor;

III.Los demás muebles del demandado;

IV.Los inmuebles;

V.Las demás acciones y derechos que tenga el demandado.

Cualquiera dificultad suscitada en el orden que deba seguirse, no impedirá el embargo. El ejecutor la allanará, prefiriendo lo que prudentemente crea más realizable, a reserva de lo que determine el juez.

Tratándose de embargo de inmuebles, a petición de la parte actora, el juez requerirá que la demandada exhiba el o los contratos celebrados con anterioridad que impliquen la transmisión del uso o de la posesión de los mismos a terceros. Sólo se aceptarán contratos que cumplan con todos los requisitos legales y administrativos aplicables

Tratándose de embargo de bienes muebles, el mismo deberá realizarse en la Sección Única del Registro Único de Garantías Mobiliarias del Registro Público de Comercio.

Una vez trabado el embargo, el ejecutado no puede alterar en forma alguna el bien embargado, ni celebrar contratos que impliquen el uso del mismo, sin previa autorización del juez, quien al decidir deberá recabar la opinión del ejecutante. Registrado que sea el embargo, toda transmisión de derechos respecto de los bienes sobre los que se haya trabado no altera de manera alguna la situación jurídica de los mismos en relación con el derecho que, en su caso, corresponda al embargante de obtener el pago de su crédito con el producto del remate de esos bienes, derecho que se surtirá en contra de tercero con la misma amplitud y en los mismos términos que se surtiría en contra del embargado, si no hubiese operado la transmisión.

VIII de la Constitución. El juez accedió a las pretensiones del incidente de cancelación. Contra esta decisión, la demandante presentó recurso de apelación. El Tribunal de apelación confirmó el fallo.

La demandante inició un juicio de amparo. El Tribunal decidió, por una parte, negar el amparo y, por la otra, sobreseer el juicio. Contra esa decisión, la actora presentó recurso de revisión. El Tribunal concedió el amparo. Consideró que el código de comercio establece un orden de prelación de los bienes embargables de un deudor, pero no excluye bienes de esa lista. Recalcó que el único salario que tiene el carácter de inembargable es el sueldo mínimo. El monto que exceda ese mínimo puede ser objeto de medidas cautelares.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Resolvió que el criterio que debe prevalecer es que el salario de los trabajadores se puede embargar por deudas civiles hasta el 30% de lo que excede el monto del salario mínimo.

Problema jurídico planteado

Según el principio de protección a los sueldos del artículo 123 constitucional, ¿pueden las autoridades jurisdiccionales ordenar el embargo del excedente del monto del salario mínimo para garantizar el cumplimiento de obligaciones civiles o mercantiles de un trabajador?

Criterio de la Suprema Corte

La autoridad jurisdiccional puede ordenar el embargo del excedente del monto del salario mínimo para el aseguramiento de obligaciones de carácter civil o mercantil contraídas por el trabajador, en principio, sólo respecto del 30% de ese excedente, salvo el caso de una orden derivada del pago de pensiones alimenticias decretadas por autoridad. En este supuesto podrá decretarse sobre la totalidad del excedente del salario mínimo. En el caso de que el salario del trabajador ya se hubiere embargado parcialmente por una pensión alimenticia, la limitante o protección del mínimo vital en proporción del 30% será aplicable a la parte excedente del salario mínimo que no se encuentra afectada por tal pensión.

Justificación del criterio

"[...] la fracción VI del apartado A del artículo 123 de la Constitución Federal se modificó mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el veintiuno de noviembre de mil novecientos sesenta y dos, para establecer, por una parte, los salarios mínimos

Cometerá el delito de desobediencia el ejecutado que transmita el uso del bien embargado sin previa autorización judicial.

generales para una o varias zonas económicas, así como los salarios mínimos profesionales para actividades económicas en oficios, profesiones o trabajos especiales y, por otra, se previó que los trabajadores del campo debían disfrutar de un salario mínimo acorde con sus condiciones, estableciéndose para tal efecto las Comisiones Regionales y una Comisión Nacional cuya tarea era fijar sus montos" (pág. 43, párr. 2).

"El salario mínimo es una figura fundamental de justicia social, que responde al principio universal de salario remunerador y justo, con el propósito de asegurarle al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de las necesidades de orden primario tanto materiales como sociales, culturales y de educación de su familia" (pág. 44, párr. 2).

"Ahora bien, dada la importancia del salario mínimo para la satisfacción de las necesidades básicas del individuo, el constituyente también previó en la fracción VIII del apartado A, del artículo 123 constitucional, la restricción de que dicho salario pudiera ser afectado con embargo, compensación o descuento, limitante que es extensiva incluso a las afectaciones de carácter fiscal. Cabe destacar que dicha tutela ha permanecido intacta desde su vigencia en mil novecientos diecisiete. (Pág 46, párr 1).

"El artículo 123 constitucional es una norma tutelar de los derechos de los trabajadores, que contiene disposiciones básicas en su aspecto mínimo indispensable, aunado a que su segundo párrafo, facultó al Congreso de la Unión para dictar leyes sobre el trabajo, sin contravenir las bases establecidas en él." (Pág 46. Párr. 3).

"De una interpretación conforme de lo previsto por el artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo, en relación con lo que establece el artículo 123, Apartado A, fracción VIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el diverso numeral 10, párrafos 1 y 2 del Convenio relativo a la Protección del Salario, aprobado el ocho de junio de mil novecientos cuarenta y nueve, en la trigésimo segunda reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, así como de una exégesis sistemática de los diversos 110, fracciones I y V, de la Ley Federal del Trabajo y 1o., 3o., 4o., 6o., 13, 14, 17, 25 y 31, fracción IV, de la Constitución Federal (en lo concerniente a los derechos fundamentales de mínimo vital, seguridad jurídica y efectivo acceso a la justicia) es válido concluir que sí es posible que una autoridad jurisdiccional ordene el embargo sobre el excedente del monto del salario mínimo para el aseguramiento de obligaciones de carácter civil o mercantil contraídas por el trabajador, en el entendido de que esa medida sólo será procedente respecto del treinta por ciento del excedente del salario mínimo del trabajador". (Pág. 63, párr 2).

"Cabe precisar que la limitante en el sentido de que el embargo sólo procede sobre la proporción de referencia —el treinta por ciento del excedente del salario mínimo— encuentra

El salario mínimo es una figura fundamental de justicia social, que responde al principio universal de salario remunerador y justo, con el propósito de asegurarle al trabajador una existencia conforme a la dignidad humana, mediante la satisfacción de las necesidades de orden primario tanto materiales como sociales, culturales y de educación de su familia.

una excepción expresamente prevista en el artículo 112 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en el pago de pensiones alimenticias decretadas por autoridad competente, supuesto en el cual el embargo podrá llevarse a cabo incluso respecto de la totalidad del excedente del salario mínimo". (Pág 63, párr 3)

La justificación a la excepción de mérito la señaló el legislador en la relativa exposición de motivos del precepto en comento —transcrita en párrafos precedentes— al consignar que se tomó en consideración que el salario tiene como fin la satisfacción de las necesidades de la familia". (Pág 63, parr 4).

7.3 Horas extraordinarias. Carga de la prueba cuando se reclama el pago de las que excedan de 9 a la semana

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 351/2015, 13 de abril de 2016¹⁸⁴

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador demandó en un juicio laboral a la Secretaría de Planeación, Administración y Finanzas del Estado de Jalisco. Reclamó su reinstalación, el pago de los salarios caídos por despido injustificado y el pago de horas extras.¹⁸⁵ Señaló que su jornada laboral era de lunes a viernes de 7 a 17 horas. Es decir, de 50 horas semanales. Por lo que, en tanto la jornada legal¹⁸⁶ es de 40 horas semanales, él trabajó 2 horas extras diarias. La Secretaría demandada afirmó que el trabajador solo laboró 40 horas semanales, distribuidas en un horario de 9 a 17 horas. Asimismo, señaló que, según el artículo 784, fracción VIII de la Ley Federal del Trabajo (LFT) el actor tiene que probar que laboró las horas extras reclamadas. El Tribunal de Arbitraje absolvió a la Secretaría del pago de horas extras porque el trabajador no demostró que las hubiera laborado. Inconforme con la decisión del Tribunal de Arbitraje, el trabajador promovió juicio de amparo directo.

El Tribunal negó el amparo. Argumentó que la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios no establece quién tiene la carga de probar la jornada de laboral, ordinaria o extraordinaria. En consecuencia, resulta aplicable de forma supletoria el artículo 784, fracción VIII de la LFT.¹⁸⁷ Sostuvo que fue correcto absolver a la Secretaría del

¹⁸⁴ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Eduardo Medina Mora I.

¹⁸⁵ La jornada extraordinaria es la que excede de la jornada ordinaria máxima legal.

¹⁸⁶ De acuerdo con la LFT la jornada legal será la contenida en el: Artículo 61. La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

¹⁸⁷ 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

pago de las horas extras porque cuando el trabajador reclama el pago de tiempo extraordinario que excede de 9 horas a la semana le corresponde la carga de probar¹⁸⁸ la totalidad de la jornada extra. Es decir, no se divide la carga probatoria entre el patrón y el trabajador.

En el segundo asunto, una trabajadora demandó en juicio laboral a la empresa en la que laboraba. Reclamó el pago de la indemnización constitucional, de los salarios caídos por despido injustificado y de 2 horas extras diarias. Señaló que su jornada de trabajo era discontinua,¹⁸⁹ de lunes a sábado de las 8 a las 13, de las 13 a las 13:30 para comer y de las 13:30 a las 18:30. La empresa demandada negó el derecho de la demandante a reclamar horas extraordinarias debido a que la actora era tejedora a domicilio, sin supervisión inmediata y directa del patrón. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) absolvió a la demandada del pago de horas extras. Esto porque la actora no ofreció pruebas para acreditar que laboró 12 horas extras a la semana. Inconforme con la decisión de la JCA, la trabajadora promovió juicio de amparo directo. El Tribunal negó el amparo. Argumentó que, si la trabajadora afirma haber laborado más de 9 horas extras a la semana, es a ella a quien le corresponde la carga de la prueba en ese caso. Concluyó que al patrón le corresponde probar que la jornada extraordinaria no excedió de 9 horas extras a la semana, mientras que a la trabajadora le toca probar las horas extras que superen ese límite.

En el tercer asunto, un trabajador demandó en un juicio laboral a su empleador. Reclamó el pago de la indemnización constitucional, de los salarios caídos por despido injustificado y de las horas extras. Manifestó que laboró una jornada de trabajo de 7 a 19 horas, de lunes a sábado, sin horario de descanso. El empleador no contestó la demanda, por lo que la JCA la tuvo por contestada en sentido afirmativo de las pretensiones del demandante. Pero, como el trabajador no ofreció pruebas de las horas extras, absolvió al empleador del pago del tiempo extraordinario. Inconforme con la decisión de la JCA, el trabajador promovió amparo directo. El Tribunal concedió el amparo. Estimó que fue incorrecta la decisión de la JCA de absolver completamente a la parte demandada del pago de horas extras. Enfatizó que la prueba sobre la jornada de trabajo está dividida: cuando el trabajador reclama el pago de tiempo extraordinario que no excede de 9 horas a la semana, el patrón tiene la carga. La carga la tiene el trabajador cuando reclama tiempo extraordinario superior a esas 9 horas semanales.

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: (...)

VIII. Jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, cuando ésta no exceda de nueve horas semanales; (...)"

¹⁸⁸ Es la obligación que tiene toda persona de probar lo que está alegando en un juicio.

¹⁸⁹ La jornada de trabajo discontinua es aquella en la que el trabajador tiene un periodo intermedio para descansar y/o tomar alimentos fuera del centro de trabajo, que interrumpe sus labores.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió que hubo contradicción de criterios. Resolvió que la carga de la prueba está dividida entre patrón y trabajador: para el primero, del tiempo extra semanal menor a 9 horas; para el segundo, del tiempo que exceda 9 horas extra semanales.

Problema jurídico planteado

¿Si un trabajador reclama tiempo extra que excede de 9 horas a la semana, le corresponde la carga de probar la totalidad de la jornada extraordinaria o la carga se divide entre el patrón en relación con las primeras 9 horas y al trabajador las que excedan de ese límite?

Criterio de la Suprema Corte

La carga de la prueba del tiempo extraordinario de una jornada laboral está dividida entre el patrón y el trabajador. Si en el juicio laboral el trabajador reclama el pago de tiempo extra que excede 9 horas a la semana y el patrón controvierte ese punto, éste debe probar que el trabajador únicamente laboró 9 horas a la semana, según el artículo 784, fracción VIII. Se entiende que esta jornada extraordinaria constituye una práctica habitual y necesaria en las relaciones de trabajo, que el patrón tiene la obligación de registrar y documentar. En consecuencia, el trabajador debe probar que trabajó más de las 9 horas extras semanales.

Justificación del Criterio

"[...] De los artículos reproducidos deriva, en lo que interesa a esta contradicción de tesis, lo siguiente:

La jornada ordinaria máxima de labores es: diurna ocho horas; nocturna siete horas; y mixta siete hora y media.

La jornada máxima semanal es de seis días, teniendo el trabajador derecho descansar un día.

La jornada podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, pero no podrá exceder de tres horas al día, ni de tres veces a la semana; en este caso, se retribuirá con un cien por ciento más del salario.

También la jornada extraordinaria puede prolongarse de las nueve horas a la semana; en cuyo caso, se pagarán con un doscientos por ciento del salario." (Pág. 33, último párr.).

"[...] (E)n la definición de la carga de la prueba en el procedimiento laboral, pervive la premisa de eximir al trabajador cuando existan otros medios que permitan conocer la verdad de los hechos, que el patrón está en posibilidad de acreditar la jornada de trabajo extraor-

dinaria que no exceda de tres horas al día, ni de tres veces a la semana, cuando surja controversia al respecto, pues tiene la obligación de conservar la documentación de la relación de trabajo, de conformidad con el artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo, particularmente los controles de asistencia." (Pág. 34, último párr.).

"[...] En consecuencia, si en el juicio laboral el trabajador reclama tiempo extraordinario que excede de nueve horas a la semana y el patrón genera controversia sobre ese punto, conforme al artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente a partir del uno de diciembre de dos mil doce, éste estará obligado a probar que el trabajador únicamente laboró nueve horas a la semana, debido a que se entiende que esta jornada extraordinaria [no más de tres horas al día, ni de tres veces a la semana], constituye una práctica inocua que suele ser habitual y necesaria en las relaciones de trabajo; respecto de la cual, el patrón tiene la obligación de registrar y documentar, conforme al artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo; en cuyo caso, el trabajador estará obligado a demostrar haber laborado más allá de las nueve horas extraordinarias semanales." (Pág. 35, primer párr.).

"[...] Conforme a las anteriores consideraciones, el criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 226, fracción II, de la Ley de Amparo, es el siguiente: **HORAS EXTRAORDINARIAS. CARGA DE LA PRUEBA CUANDO SE RECLAMA SU PAGO RESPECTO DE LAS QUE EXCEDAN DE 9 A LA SEMANA.**" (Pág. 36, primer párr.).

Si en el juicio laboral el trabajador reclama tiempo extraordinario que excede de nueve horas a la semana y el patrón genera controversia sobre ese punto, conforme al artículo 784, fracción VIII, de la Ley Federal del Trabajo, en su texto vigente a partir del uno de diciembre de dos mil doce, éste estará obligado a probar que el trabajador únicamente laboró nueve horas a la semana, debido a que se entiende que esta jornada extraordinaria [no más de tres horas al día, ni de tres veces a la semana], constituye una práctica inocua que suele ser habitual y necesaria en las relaciones de trabajo; respecto de la cual, el patrón tiene la obligación de registrar y documentar, conforme al artículo 804 de la Ley Federal del Trabajo; en cuyo caso, el trabajador estará obligado a demostrar haber laborado más allá de las nueve horas extraordinarias semanales

7.4 Condiciones de trabajo de autotransporte. Límite razonable de la jornada laboral

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 4294/2016, 18 de enero de 2017¹⁹⁰

Razones similares en los ADR 312/2001 y ADR 1118/2015

Hechos del caso

Un operador de un tractocamión demandó en juicio laboral a la empresa en la que trabajaba. Reclamó, entre otras prestaciones, el pago de las horas extras de su jornada de trabajo. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JCA) absolvió a la empresa demandada del pago de las prestaciones. Fundamentó su decisión en que el trabajador, por ser operador de tractocamión, no tenía derecho al pago del tiempo extraordinario, según el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).¹⁹¹

¹⁹⁰ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

¹⁹¹ Artículo 257. El salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos y consistirá en una cantidad fija, o en una prima sobre los ingresos o la cantidad que exceda a un ingreso determinado, o en dos o más de estas modalidades, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo.

Contra la decisión, el operador promovió un amparo directo. Argumentó que el artículo 257 de la LFT solo establece modalidades de pago del salario, pero no dice algo sobre la jornada de trabajo. En consecuencia, debían aplicarse las normas internacionales del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (el Pacto), que en sus artículos 6 y 7 se dispone que los trabajadores tienen derecho al descanso y a la limitación razonable de las horas de trabajo. Asimismo, señaló que la JCA no aplicó las disposiciones del Convenio 153 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que prevén las condiciones de trabajo de autotransporte. Entre estas disposiciones están la que señala que la jornada máxima diaria de manejo no puede exceder de 9 horas. Alegó, entonces, la inconstitucionalidad e inconvencionalidad del artículo 257 de la LFT porque permite que los patrones (i) fijen jornadas inhumanas y violatorias de derechos humanos; (ii) queden exentos de pagar las horas extras por servicios prestados por estos trabajadores.

El Tribunal concedió la protección. Sin embargo, estimó que no era competente para decidir sobre la inconstitucionalidad e inconvencionalidad del artículo reclamado porque la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ya había analizado este precepto. Por lo tanto, estudiarlo implicaría decidir sobre la constitucionalidad de la jurisprudencia. Contra esta decisión, el operador interpuso recurso de revisión. Alegó que el Tribunal de Amparo no estudió la inconstitucionalidad planteada con lo cual incumplió sus obligaciones de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. Reiteró que artículo 257 permite a los patrones obligar a sus trabajadores a trabajar por tiempos superiores a los permitidos por los derechos humanos sin que tengan que pagar el tiempo extra laborado, lo cual vulnera los derechos laborales de los operadores de autotransporte.

La Suprema Corte estimó que subsistía el problema de constitucionalidad planteado respecto del artículo 257 de la LFT. Confirmó la sentencia de amparo y, en consecuencia, concedió la protección constitucional al trabajador. Aunque la Corte reconoció la constitucionalidad de la norma atacada, señaló que esto no implica una autorización absoluta para que los operadores conduzcan sin límite de tiempo. Con independencia de la forma en que se regule la remuneración adicional de estos transportadores, la empresa no está exenta de la responsabilidad que puede generarse por la inobservancia de los límites máximos de las jornadas laborales o por el establecimiento de jornadas de trabajo inhumanas.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional en caso de prolongación o retardo del término normal del viaje por causa que no les sea imputable. Los salarios no podrán reducirse si se abrevia el viaje, cualquiera que sea la causa. En los transportes urbanos o de circuito, los trabajadores tienen derecho a que se les pague el salario en los casos de interrupción del servicio, por causas que no les sean imputables. No es violatoria del principio de igualdad de salario la disposición que estipula salarios distintos para trabajo igual, si éste se presta en líneas o servicios de diversa categoría.

Problema jurídico planteado

¿El artículo 257 de la LFT, que establece condiciones laborales especiales para los trabajadores de autotransporte respecto de la fijación de la jornada diaria máxima y el cálculo del tiempo extraordinario, es inconstitucional e inconvencional porque no se ajusta a las normas internacionales, en especial, al Convenio 13 de la OIT?

Criterio de la Suprema Corte

El artículo 257 de la LFT es constitucional y convencional porque se respeta las normas internacionales, en especial, al Convenio 153 de la OIT. El Convenio autoriza a los Estados a estipular condiciones de trabajo que se ajusten a las circunstancias del autotransporte. Por lo tanto, que el artículo impugnado establezca reglas distintas para la fijación de la jornada diaria máxima y el cálculo del tiempo extra está en consonancia con las normas laborales internacionales. Con independencia de la forma en que se regule la remuneración adicional de la prestación del servicio, la empresa no está exenta de la responsabilidad que puede generarse por la inobservancia de los límites máximos de la jornada laboral o por la exigencia de jornadas de trabajo inhumanas.

Justificación del Criterio

"[...] En el presente caso, tanto en el laudo como en la sentencia recurrida, se determinó que está acreditado que el puesto desempeñado por el actor lo es de operador de tracto camión, realizando actividades propias de esa contratación, como lo es realizar viajes. Y al tenerse certeza de esa categoría, no es viable el pago de tiempo extraordinario, por disposición del artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo." (Pág. 24, primer párr.).

"[...] (T)omando en cuenta la naturaleza del trabajo de autotransportes, se estimó evidente, por una parte, que no se pueda precisar exactamente la jornada ordinaria de trabajo y, por la otra, que al no poderse precisar el tiempo que dura el viaje, el patrón no puede inspeccionar el tiempo laborado en la forma que se hace con las actividades desempeñadas en un mismo sitio, donde se puede vigilar el inicio y término de la jornada con regularidad, motivo por el cual se requiere que las partes acuerden previamente, a través de un convenio o contrato, las condiciones en que se desarrollará esa relación laboral, tal como lo previene el artículo 257 ya mencionado, el cual en la parte que interesa establece que el salario se fijará por día, por viaje, por boletos vendidos o por circuito o kilómetros recorridos; con la circunstancia de que esa facultad concedida a las partes para fijar el salario, no trae como consecuencia que se les permita pactar condiciones que sean contrarias a las establecidas en la Ley, de tal manera que esa disposición no contraviene los lineamientos previstos en el artículo 123, fracciones I y XI, de la Constitución Federal, debiendo agregarse que en el supuesto de que el contrato contenga, en su caso, cláusulas violatorias de las

(T)omando en cuenta la naturaleza del trabajo de autotransportes, se estimó evidente, por una parte, que no se pueda precisar exactamente la jornada ordinaria de trabajo y, por la otra, que al no poderse precisar el tiempo que dura el viaje, el patrón no puede inspeccionar el tiempo laborado en la forma que se hace con las actividades desempeñadas en un mismo sitio, donde se puede vigilar el inicio y término de la jornada con regularidad, motivo por el cual se requiere que las partes acuerden previamente, a través de un convenio o contrato, las condiciones en que se desarrollará esa relación laboral.

normas laborales, tales transgresiones no serán de la ley, sino de su aplicación." (Pág. 31, primer párr.).

"[...] (L)a facultad concedida a las partes en la ley secundaria para fijar las condiciones en que habrá de prestarse el trabajo no implica que puedan contravenir las disposiciones que, de manera impositiva, se encuentran en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pues, como ya se dijo, el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo no faculta a las partes de la relación laboral a pactar condiciones que sean contrarias a las establecidas en el artículo 123, apartado A, fracciones I y XI, constitucional, toda vez que esa facultad tiene límites." (Pág. 33, primer párr.).

"[...] (L)as normas de dicho convenio corroboran las razones expuestas en el sentido de que las relaciones de trabajo en materia de autotransporte se rigen por reglas especiales, conforme a las cuales deberá evaluarse el cumplimiento de las normas constitucionales y convencionales, respecto a la jornada de trabajo y el pago de tiempo extraordinario, el cual se calculará sobre la base del tiempo de conducción, considerando el de presencia en la proporción de equivalencia respecto al período de conducción, conforme a las normas de derecho interno de cada Estado parte, en las cuales incluso puede reconocerse la práctica nacional." (Pág. 36, primer párr.).

"[...] el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo se ajusta al Convenio sobre Duración del Trabajo y Períodos de Descanso en los Transportes por Carretera, número 153, de la Organización Internacional del Trabajo, en la medida en que autoriza a estipular condiciones de trabajo que se ajusten a las circunstancias del autotransporte, aunque ello signifique que se contengan reglas distintas a aquellas que rigen de manera general en materia laboral para la fijación de la jornada diaria máxima y a la forma de pagar y calcular el tiempo extraordinario sobre dicha jornada, en los artículos 60, 61, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo." (Pág. 36, último párr.).

"[...] No pasa inadvertido que el recurrente era operador de un tractocamión y que el límite al tiempo máximo de conducción no sólo es necesario para proteger sus propios derechos laborales, sino también la seguridad de la ciudadanía en general. Sin embargo, dichas restricciones protectoras, como la contenida en el artículo 6.1 del citado Convenio 153 vinculante para el Estado Mexicano, no generan, por sí mismas, el derecho a una prestación por concepto de horas extraordinarias a la jornada mínima que, como se estableció, es incompatible con la forma en que se pactan las condiciones de trabajo, en atención al régimen reconocido en el artículo 257 de la Ley Federal del Trabajo. Ese es el único alcance del criterio establecido por esta Segunda Sala, pero no implica una autorización absoluta e irrestricta para que los operadores conduzcan ilimitadamente con todos los riesgos que ello implica. En todo caso, con independencia de la forma en que se regule la remuneración adicional de la prolongación del viaje o de la prestación del servicio, la empresa no está

exenta de responsabilidad que pudiera generarse por la inobservancia de los límites máximos de conducción efectiva o por exigir jornadas inhumanas, y el trabajador no debe padecer ninguna consecuencia laboral adversa por cumplir tales límites o exigir su cumplimiento ante las instancias competentes." (Pág. 38, último párr.).

7.5 Tiempo extraordinario. Minutos y fracciones de hora laborados adicionales a la jornada de trabajo

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 107/2018, 06 de junio de 2018¹⁹²

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador demandó a su empleador en un juicio laboral. Reclamó, entre otras prestaciones, el pago de la indemnización constitucional y de 4 horas extras por día, laboradas de lunes a domingo durante toda su relación de trabajo. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenó al empleador al pago de las horas extras, para lo cual computó incluso los minutos registrados después de la jornada laboral.¹⁹³ Contra la decisión de la JCA, el empleador promovió juicio de amparo directo. Argumentó que la condena al pago de horas extras viola sus derechos como patrón. Esto porque la autoridad hizo el cálculo de todos los minutos extra a la jornada laboral, durante toda la relación de trabajo. Alegó que, según la Ley Federal del Trabajo (LFT), las horas extras se computan por semana y no por minuto, como lo hizo la JCA.

El Tribunal concedió el amparo. Argumentó que era incorrecto calcular el tiempo extra incluyendo los minutos excedentes de la jornada de trabajo. Estimó que la medida para el pago de tiempo extraordinario es la hora, no los minutos o fracciones de hora. Enfatizó que la jornada de labores se establece por horas completas, salvo la mixta¹⁹⁴ que, además de horas completas, contempla medias horas (30 minutos).

En el segundo asunto, un trabajador demandó a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SCHP) en un juicio laboral. Reclamó, entre otras prestaciones, el reconocimiento de antigüedad, pago de aportes a la seguridad social y horas extras generadas en el año anterior a la fecha de presentación de la demanda. El Tribunal de Arbitraje condenó a la Secretaría demanda al reconocimiento de la antigüedad y al pago de las horas extras. Inconforme con esta decisión, el trabajador promovió demanda de amparo directo. Argumentó que,

¹⁹² Unanimidad de votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

¹⁹³ Ley Federal del Trabajo Artículo 58. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

¹⁹⁴ Artículo 60. [...] Jornada mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna.

para fijar el pago del tiempo extraordinario, la autoridad debe considerar sólo las horas completas y no los minutos adicionales. El Tribunal concedió el amparo. Argumentó que la autoridad responsable no computó los minutos del tiempo extraordinario laborado, cuando éstos deben sumarse por semana. Concluyó que, en el cálculo del tiempo extraordinario, se deben sumar tanto horas, como minutos acumulados.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió que los minutos sí deben ser computados como parte de las horas extras trabajadas por un empleado.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Los minutos o fracciones de hora excedentes a la jornada laboral, deben considerarse en el cómputo del tiempo extraordinario?
2. ¿Es procedente el pago de tiempo extraordinario cuando no se trata de horas completas que excedan la jornada laboral?

Criterios de la Suprema Corte

1. Los minutos o fracciones de hora excedentes a la jornada de trabajo sí son tiempo extraordinario porque son acumulables a la semana para formar horas completas. En consecuencia, es exigible su pago.
2. Es procedente el pago de los minutos o fracciones de hora excedentes de la jornada laboral. Esto siempre y cuando sumen horas completas que se acrediten como tiempo extraordinario.

Justificación de los Criterios

"[...] (D)e la Ley Federal del Trabajo, se obtiene que la medida para el pago del tiempo extraordinario es la hora, considerándose en consecuencia que no puede exigirse el pago de los minutos o fracciones de hora, en el entendido de que el pago del tiempo extraordinario se paga por hora completa adicional laborada semanalmente, y no por minutos o fracciones de hora." (Pág. 29, segundo párr.).

"[...] No obstante, toda vez que como de la propia legislación laboral se aprecia, el cálculo del tiempo extraordinario a la jornada es semanal y acumulable dentro de ese período, puesto que a través de esa forma se determina el pago doble o triple de las horas extraordinarias, por lo que en ese mismo tenor, es dable establecer que si las horas pueden ser acumuladas tal como lo disponen los artículos 66 y 67 de la Ley Federal del Trabajo, haciendo su interpretación, de conformidad con los artículos 2o. y 3o. de dicho ordenamiento,

tal como lo prevé su artículo 18, el mismo camino deben seguir los minutos o fracciones de hora que sumados por semana puedan formar horas completas y hacer exigible su pago, en términos de ley." (Pág. 29, último párr.).

"[...] En ese orden de ideas, es válido sostener que los minutos o fracciones de hora excedentes al momento en que concluya la jornada de trabajo, son acumulables a la semana para formar horas completas y, por ende, exigible su pago, siempre y cuando en el sumario laboral se acrediten dichos lapsos como tiempo extraordinario." (Pág. 30, primer párr.).

"[...] Por lo antes expuesto, el criterio que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 226, fracción II, de la Ley de Amparo, es el siguiente:

TIEMPO EXTRAORDINARIO. LOS MINUTOS O FRACCIONES DE HORA LABORADOS ADICIONALMENTE A LA JORNADA DE TRABAJO SON ACUMULABLES Y SE PAGARÁN EN TÉRMINOS DE LA LEY POR UNIDAD DE HORA COMPLETA COMPUTADOS SEMANALMENTE." (Pág. 30, último párr.).

7.6 Horas extras y los trabajadores al servicio del estado

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 556/2019, 22 de abril de 2020¹⁹⁵

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador demandó en un juicio laboral a la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales. Reclamó la reinstalación a su puesto de trabajo, la expedición de su nombramiento y el pago de horas extras. Señaló que su jornada¹⁹⁶ comprendía de las 9 a las 15 horas, de lunes a viernes, y que había laborado tiempo extraordinario, de las 16 a las 21 horas. La Secretaría demandada argumentó que el trabajador ocupaba un puesto de confianza y que nunca laboró tiempo extraordinario. Precisó con los registros de asistencia que la jornada de trabajo era de las 9 a las 14 horas y de las 15 a las 18 horas. Esto es, laboró 8 horas diarias como marca la norma constitucional.¹⁹⁷

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) absolvió a la demandada de la reinstalación y del pago de las horas extras. Estimó que los registros de asistencia demostraban que el trabajador desempeñaba funciones de confianza y que trabajó regularmente la jornada legal de 8 horas. Inconforme con la decisión del TFCA, el trabajador promovió

es válido sostener que los minutos o fracciones de hora excedentes al momento en que concluya la jornada de trabajo, son acumulables a la semana para formar horas completas y, por ende, exigible su pago, siempre y cuando en el sumario laboral se acrediten dichos lapsos como tiempo extraordinario.

¹⁹⁵ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro Javier Laynez Potisek.

¹⁹⁶ La jornada es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón.

¹⁹⁷ Es la obligación que tiene toda persona de probar lo que está alegando en un juicio.

amparo directo. Argumentó que las tarjetas de asistencia demostraban las horas trabajadas, pero no que tuviera la obligación de laborarlas. Por lo tanto, no podían tomarse como una prueba de que laboró una jornada legal.

El Tribunal negó el amparo. Consideró que las tarjetas de asistencia desvirtuaban el horario señalado por el actor y acreditaban que su jornada era de 8 horas. Por lo tanto, fue correcta la absolución a la demandada del pago de tiempo extra. Estimó que, en efecto, el demandante tenía el carácter de trabajador de confianza. El Tribunal concluyó que, cuando se trata de trabajadores burocráticos, sólo cuenta como tiempo extra el que rebasa la jornada máxima prevista en la Constitución Federal y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.¹⁹⁸

En el siguiente asunto, una trabajadora del Instituto Estatal de Ciencias Penales y Seguridad Pública de Sinaloa demandó en la vía laboral su reinstalación, el reconocimiento de base y el pago de horas extras. Señaló que tuvo una jornada laboral de las 8 a las 15 horas y trabajó tiempo extraordinario, de las 15 a las 16 horas. El empleador argumentó que la trabajadora ocupaba un puesto de confianza, negó el despido y realizó un ofrecimiento de trabajo. Precisó que la trabajadora tenía una jornada ordinaria de lunes a viernes, de las 8 a las 16 horas, es decir, trabajaba 8 horas diarias. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) absolvió al empleador de la reinstalación y el pago de las horas extras. Inconforme con esta decisión, la trabajadora promovió amparo directo. Alegó que la oferta de trabajo fue realizada con un horario distinto al que ella tenía y de mala fe, pues el demandado solo pretendía revertir la carga de la prueba del despido.

El Tribunal concedió el amparo. Estimó que el demandado hizo el ofrecimiento de trabajo de mala fe. Además, consideró que la demandante probó que sus funciones eran las de una trabajadora de base. Respecto al pago de las horas extras señaló que había controversia entre la jornada alegada por la trabajadora y la establecida en los ofrecimientos de trabajo. Concluyó que las partes podían pactar una jornada menor a la legal de 8 horas y, en ese caso, el tiempo extra al acordado debe considerarse como extraordinario aun cuando no rebase el máximo de ley.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió que procede el pago de las horas extras siempre que quede demostrado que los trabajadores tenían una jornada menor a la legal en sus nombramientos o condiciones generales de trabajo.

¹⁹⁸ El artículo 123, apartado B, fracción I, de la Constitución establece, respecto de los trabajadores al servicio del Estado: (...)

I. La jornada diaria máxima de trabajo diurna y nocturna será de ocho y siete horas respectivamente. Las que excedan serán extraordinarias y se pagarán con un ciento por ciento más de la remuneración fijada para el servicio ordinario. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas; (...)

Problema jurídico planteado

¿El tiempo laborado por los trabajadores burocráticos mayor al establecido en sus nombramientos o condiciones generales de trabajo, pero menor al legalmente previsto, puede considerarse jornada extraordinaria que genera el pago de horas extras?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando quede demostrado que los trabajadores al servicio del Estado laboraron más allá de la jornada efectivamente pactada en sus contratos tendrán derecho a que se considere como jornada extraordinaria. Por lo tanto, deberá ser retribuida. Cuando las horas extras se generen dentro de la jornada máxima establecida en la norma burocrática deberá prevalecer lo pactado entre las partes. Procede el pago de horas extra siempre que se demuestre que los empleados tienen una jornada menor a la legal en sus nombramientos o condiciones generales de trabajo.

Justificación del Criterio

"[...] (L)a fijación de la jornada máxima de trabajo no restringe la posibilidad de que las partes acuerden una menor con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo, pues el objetivo de aquélla es constituir una medida de protección; sería ilógico considerarla a su vez como una restricción a la ampliación de derechos." (Pág. 13, párr. 32).

"[...] Nada impide que las partes de la relación laboral pacten las condiciones de trabajo que deseen, siempre que las mismas no sean inferiores o contrarias a las fijadas en la Constitución Federal y sus leyes reglamentarias, como se desprende, contrario sensu, de su artículo 123, apartado A, fracción XXVII, recogido parcialmente por el ordinal 14 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; así como de los artículos 5 y 56 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a aquélla." (Pág. 13, párr. 33).

"[...] En relación con el pago de jornada extraordinaria es criterio de este Alto Tribunal que los trabajadores al servicio del Estado tienen derecho a su pago, con independencia de que la plaza que ocupen sea de base o de confianza; asimismo se ha reiterado que, de existir controversia en torno a la jornada de trabajo, corresponde a la parte empleadora acreditar dicho extremo." (Pág. 16, párr. 36).

"[...] (D)e demostrarse la existencia de una jornada menor a la legal pactada entre las partes, ya sea en lo individual, esto es, en el nombramiento, o en las condiciones generales de trabajo, aquélla deviene en jornada ordinaria, de suerte que toda labor que la exceda deberá considerarse extraordinaria por definición y ser especialmente remunerada. Lo extraordinario de la jornada, se insiste, no está en que sea mayor al máximo legal o cons-

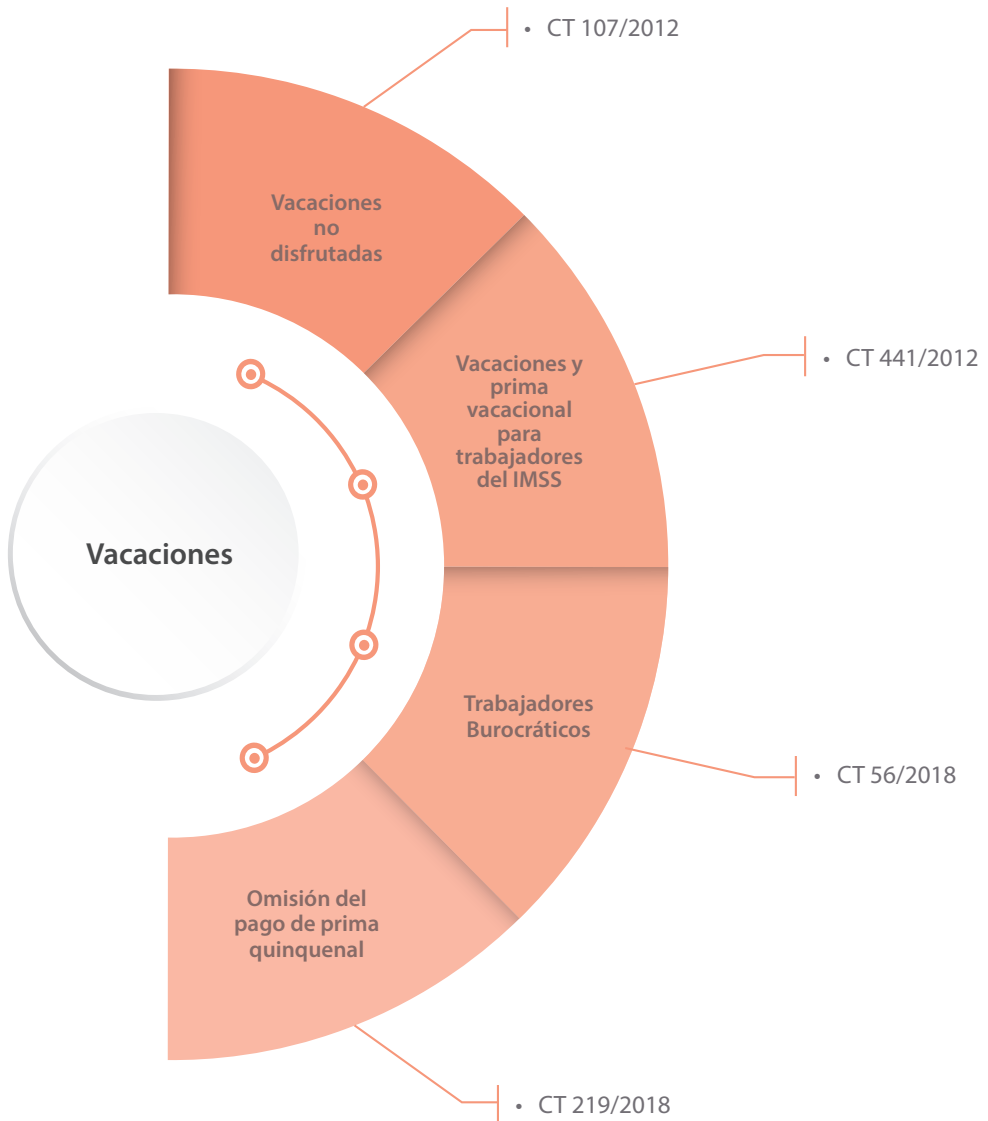
titucional sino en que **rebase el tiempo por el cual el servidor público fue contratado;** de afirmar lo contrario **carecería de sentido pactar una jornada.**

De demostrarse que las y los trabajadores al servicio del Estado laboraron más allá de la jornada efectivamente pactada al ser contratados, tendrán derecho a que se considere el excedente como extraordinaria y así deberá ser retribuida, sin que sea óbice que las horas extras se generen dentro de la jornada máxima establecida en la norma burocrática respectiva, pues impera lo pactado entre las partes al constituir la norma del centro de trabajo.

En este sentido, debe concluirse que, **de demostrarse que las y los trabajadores al servicio del Estado laboraron más allá de la jornada efectivamente pactada al ser contratados, tendrán derecho a que se considere el excedente como extraordinaria y así deberá ser retribuida,** sin que sea óbice que las horas extras se generen dentro de la jornada máxima establecida en la norma burocrática respectiva, pues impera lo pactado entre las partes al constituir la norma del centro de trabajo." (Pág. 17, párrs. 40, 41 y 42).

"[...] Conforme a las anteriores consideraciones debe prevalecer el criterio adoptado en la presente resolución y la jurisprudencia siguiente: **HORAS EXTRAS. LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO TIENEN DERECHO A SU PAGO SI LABORAN MÁS ALLÁ DE LA JORNADA PACTADA EN SUS NOMBRAMIENTOS O CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO, AUNQUE ÉSTA SEA MENOR A LA LEGAL.**" (Pág. 18, párr. 43).

8. Vacaciones



8.1 Vacaciones no disfrutadas

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 107/2012, 12 de septiembre de 2012¹⁹⁹

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador demandó el pago de la indemnización constitucional por despido injustificado, de las vacaciones y de la prima vacacional, entre otras prestaciones. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenó a la demandada al pago de salarios caídos, vacaciones y prima vacacional. Contra esa decisión, la demandada promovió un amparo. Señaló que la condena al pago de las vacaciones y de la prima vacacional era incorrecta porque la JCA tomó como base del cálculo el salario integrado de la demandante²⁰⁰ cuando debió usar la cuota diaria.²⁰¹ El Tribunal concedió el amparo. Sostuvo que las vacaciones y la prima vacacional son prestaciones de carácter legal previstas en los artículos 71, 76 y 80 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y que su cálculo debe hacerse con base en el salario ordinario del trabajador. El salario ordinario, de acuerdo con el artículo 82 de la LFT, se integra con la cuota y todas las prestaciones diarias. El salario integrado, previsto en el artículo 84, se compone, además, de las vacaciones y la prima vacacional. Si se tomara este último como base del cálculo habría una doble remuneración en perjuicio del patrón.

¹⁹⁹ Mayoría de tres votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

²⁰⁰ El salario integrado: promedio de lo que el trabajador gana por día, lo que incluye las prestaciones.

²⁰¹ Para determinar la cuota diaria del salario éste se divide entre 7, si se fija por semana, entre 15, si se fija por quincena y entre 30, si se fija por mes.

En el segundo asunto, una trabajadora demandó a su patrón la reinstalación a su empleo y el pago de diversas prestaciones, entre estas, las vacaciones y la prima vacacional. La JCA (i) absolvió a la parte demandada del pago de los salarios caídos; (ii) la condenó a reinstalar a la trabajadora; y (iii) a pagar vacaciones y prima vacacional. Contra esa decisión, la trabajadora promovió juicio de amparo. El Tribunal Colegiado concedió la protección constitucional. Señaló que el monto de las prestaciones a pagar se calculó a partir del salario base, cuando lo correcto era hacerlo con base en el salario integrado, como lo ordena el artículo 84 de la LFT. Argumentó que el artículo 76²⁰² de la LFT se refiere al pago de días laborables y no al de la cuota diaria, por lo tanto, si el legislador no distinguió, la autoridad laboral tampoco debió hacerlo. Concluyó que el salario regular es el previsto en el artículo 84 porque éste es el que se paga por cada día de trabajo, no sólo cuando se calcula una indemnización. El trabajador recibe siempre ese sueldo, incluso cuando descansa, y por eso es la base para el cálculo del pago de vacaciones y prima vacacional.

La contradicción consiste, entonces, en determinar el salario que debe tomarse en cuenta para calcular el pago de vacaciones y prima vacacional. El primer Tribunal estableció que para hacer ese cómputo debe tomarse como base el salario previsto en el artículo 82 de la LFT. El segundo Tribunal concluyó que era necesario partir del salario integrado, contemplado en el artículo 84 de la LFT.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Decidió que, cuando un trabajador haya sido reinstalado y haya demandado el pago de diversas prestaciones, entre estas, vacaciones y prima vacacional, el cálculo de lo que debe pagársele se hará con base en el salario integrado, previsto en el artículo 84 de la LFT.

Problema Jurídico Planteado

¿En casos de reinstalación y demanda de diversas prestaciones, cuál es el salario con base en el cual debe calcularse el pago de vacaciones y prima vacacional?

Criterio de la Suprema Corte

Después de la reinstalación de un trabajador, las prestaciones que reciba, entre estas, vacaciones y prima vacacional, deben calcularse con base en el salario integrado previsto en el artículo 84 de la LFT. El salario integrado comprende la cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otro beneficio que se entregue al empleado por su trabajo. Si bien el salario con base en el cual

²⁰² Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

deben calcularse vacaciones y prima vacacional devengadas y no disfrutadas es el que ordinariamente recibe el trabajador, eso no incluye los montos establecidos en el juicio laboral. Si se incluyeran esos montos, se incurriría en doble pago porque el salario integrado sería de nuevo la base para cuantificar esas mismas prestaciones.

Justificación de los criterios

"Las vacaciones son un derecho con el que cuentan los trabajadores para suspender la prestación del servicio que prestan al patrón, en la oportunidad señalada por la ley, sin menoscabo de recibir su remuneración habitual, con la intención de atender los deberes de reparación orgánica. Se trata de un derecho que adquieren los trabajadores por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, y que tiene por finalidad el descanso continuo de varios días que les dé la oportunidad de reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada, sea física o mental.

Por su parte, la prima vacacional se constituye como un ingreso adicional y extraordinario del que gozan los trabajadores, con la intención de que puedan disfrutar mejor del periodo de descanso vacacional que les corresponda, y afrontar con mayor respaldo los gastos que conlleva, en la lógica de que, durante éste, persisten las necesidades ordinarias, que deben seguir siendo satisfechas." (Párrs. 76 a 78).

"Ahora bien, de los aspectos generales referidos con antelación, debe destacarse que, si bien el aludido artículo 76 dispone que los trabajadores tendrán derecho a un periodo de vacaciones pagadas, del contenido del apartado referido no se advierte la existencia de alguna disposición de la que sea posible desprender cuál es el salario que debe tomarse en consideración para efectos de realizar el pago correspondiente.

En relación con este tema, conviene señalar que, de manera general, el salario puede ser entendido como una institución fundamental del derecho laboral, pues representa la base o sustento material de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo define al salario, en su artículo 82, como la retribución que debe pagar el patrón al empleado por el trabajo o servicio prestado, y esta noción general sirve de base a la propia norma que, en diferentes apartados, hace alusión a distintas categorías en relación con este tema." (Párrs. 88 a 90).

"Por otra parte, en lo que al caso interesa, la normativa laboral también hace referencia a la existencia de un salario integrado, concepto que fue creado por la jurisprudencia y, posteriormente, adoptado por el legislador, que lo previó, originalmente, en el artículo 85 de la Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno, y que la norma actual, vigente desde mil novecientos setenta, contempla en su artículo 84, que es del tenor literal siguiente: "Artículo 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota

diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo..." (Párr. 92).

"Lo anterior resulta relevante, porque el salario integrado, previsto en el precepto al que se hace referencia, es el que sirve de base para el cálculo de las indemnizaciones que deben pagarse a los trabajadores, de acuerdo con el diverso artículo 89 de la propia Ley Federal del Trabajo". (Párr. 94).

"[...] (L)a reinstalación por despido injustificado implica el ejercicio de una acción de cumplimiento de la relación laboral, esto es, se decide que continúe la prestación de servicios como si el despido no hubiera existido. En este escenario, esta acción de cumplimiento de contrato implica la continuación del nexo laboral y, por tanto, el patrón está obligado a reinstalar al trabajador en su empleo, con todos los efectos legales que esto conlleva." (Párrs. 98 y 99).

"En esta lógica, resulta claro que si bien el derecho a la reinstalación, en un principio, deriva de la existencia de un despido que se estimó injustificado, y da lugar a la continuación de la relación laboral con todos los efectos jurídicos que conlleva, lo cierto es que al ejercerse esta acción de cumplimiento de la relación laboral, las prestaciones adicionales que se hayan reclamado, y a las que tenga derecho el trabajador, ya no dependen del despido o, incluso, de la propia reinstalación, sino que su causa directa es la relación laboral.

[...] (L)a reinstalación debe ser física, y también jurídica y, por tanto, al concretarse, restablece los derechos que ordinariamente correspondían al trabajador antes del despido, y los que debió adquirir por la prestación de su trabajo mientras estuvo separado de él, lo que acredita que, como se señaló, en este escenario, las prestaciones dependerán, directamente, de las condiciones que rijan la relación laboral." (Párrs. 102 y 103).

[...] (E)n el caso de las vacaciones: se trata de un derecho con el que cuentan los trabajadores para suspender la prestación del servicio que prestan al patrón, en la oportunidad señalada por la ley, sin menoscabo de recibir su remuneración habitual; el salario previsto en el referido artículo 84 se estima válido para todos los días de trabajo, incluso los de descanso, y no sólo para efectos indemnizatorios, y cuando un trabajador ha sido reinstalado en su trabajo, las prestaciones que le corresponden derivan, directamente, de la relación laboral.

Lo mismo ocurre en el caso de la prima vacacional que, conforme al artículo 80 de la legislación laboral en cita, consiste en un porcentaje que se fija a partir de los salarios que corresponden al trabajador durante el periodo vacacional que, como se ha establecido, es el previsto en el referido artículo 84." (Párrs. 106 y 107).

"Conforme a las anteriores consideraciones, en términos de lo dispuesto por el artículo 195 de la Ley de Amparo, esta instancia jurisdiccional estima que debe prevalecer, con

(E)n el caso de las vacaciones: se trata de un derecho con el que cuentan los trabajadores para suspender la prestación del servicio que prestan al patrón, en la oportunidad señalada por la ley, sin menoscabo de recibir su remuneración habitual; el salario previsto en el referido artículo 84 se estima válido para todos los días de trabajo, incluso los de descanso, y no sólo para efectos indemnizatorios, y cuando un trabajador ha sido reinstalado en su trabajo, las prestaciones que le corresponden derivan, directamente, de la relación laboral. Lo mismo ocurre en el caso de la prima vacacional que, conforme al artículo 80 de la legislación laboral en cita, consiste en un porcentaje que se fija a partir de los salarios que corresponden al trabajador durante el periodo vacacional que, como se ha establecido, es el previsto en el referido artículo 84.

carácter de jurisprudencia, el siguiente criterio adoptado por esta Segunda Sala: **VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS. CUANDO EL TRABAJADOR HAYA SIDO REINSTALADO Y TENGA DERECHO A SU PAGO, ÉSTE DEBE HACERSE CON BASE EN EL SALARIO INTEGRADO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 84 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido, por una parte, que aunque en principio la reinstalación deriva de la existencia de un despido injustificado, la causa directa de las prestaciones adicionales es la propia relación laboral y, por otra, que el salario a que se refiere el precepto aludido es válido para todos los días de trabajo, incluso los de descanso, y no sólo para efectos indemnizatorios. Así, toda vez que las vacaciones son un derecho que los trabajadores adquieren por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios, cuya finalidad es el descanso continuo de varios días para reponer la energía gastada con la actividad laboral desempeñada, es claro que el salario que debe servir de base para pagarlas, cuando se ha reinstalado al trabajador que, adicionalmente, demandó su pago, es el integrado, previsto en el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo. Lo mismo ocurre respecto de la prima vacacional pues, conforme al artículo 80 de la legislación citada, consiste en un porcentaje fijado a partir de los salarios que corresponden al trabajador durante el periodo vacacional. Ahora bien, este criterio está vinculado con la reclamación de vacaciones y prima vacacional devengadas y no disfrutadas, pero no con las que se reclaman concomitantes a un despido injustificado pues, en este caso, la condena al pago de salarios caídos hace improcedente su pago durante el tiempo que el trabajador permaneció separado del trabajo. En este último supuesto debe considerarse, además, que no podría incluirse el monto que por estos conceptos sea motivo de condena en el juicio laboral dentro del salario integrado, porque ello daría como resultado un doble pago, ya que en éste se incluirían el pago de las vacaciones y la prima vacacional y, a la vez, sería la base para cuantificar las propias prestaciones, lo que, evidentemente, duplicaría la condena." (Énfasis en el original) (Párr. 115).

8.2 Vacaciones y prima vacacional para trabajadores del IMSS

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 441/2012, 21 de noviembre de 2012²⁰³

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador demandó al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el reconocimiento de su antigüedad laboral de 14 años y el pago de los periodos vacacio-

²⁰³ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

nales. El IMSS señaló que pagó las vacaciones reclamadas y le reconoció al trabajador una antigüedad laboral de 12 años. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenó al IMSS a reconocer la antigüedad reclamada por el demandante y al pago de vacaciones. En contra de esa resolución, el IMSS promovió juicio de amparo directo. Alegó que no se analizó la cláusula 47 del contrato colectivo de trabajo²⁰⁴ celebrado entre el IMSS y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto; que la orden al Instituto de pagar periodos y prima vacacionales fue incorrecta debido a que estas no impactan la antigüedad del trabajador. Resaltó que, si se revisa la cláusula 47, por cada año de servicios los trabajadores tienen derecho a 16 días de descanso, que aumenta 1 día por cada año de servicios, siempre que no exceda 20 días. Enfatizó que no es cierto que el Instituto tenga que pagarle al trabajador vacaciones y prima vacacional porque el incremento de los periodos vacacionales por cada año de antigüedad solo se actualiza durante los primeros 5 años. En el quinto año se alcanza el tope que prevé la cláusula 47. El Tribunal concedió el amparo. Estimó que, a pesar de la diferencia entre la antigüedad reconocida por el IMSS y la alegada por el demandante, esta discrepancia no generó prestaciones a favor del trabajador.

En el segundo caso, una trabajadora demandó del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el reconocimiento de su antigüedad laboral de 16 años y el pago de periodos y primas vacacionales. El IMSS señaló que la antigüedad de la empleada era de 14 años, no de 16 como ella sostenía. La JCA condenó al IMSS al reconocimiento de los 16 años de antigüedad laboral de la trabajadora y al pago de las vacaciones y la prima vacacional que se generaron durante los 2 años de antigüedad laboral no reconocidos. Contra esa reso-

²⁰⁴ "Cláusula 47.- Vacaciones. Por cada año efectivo de servicios, los trabajadores disfrutarán un periodo mínimo de vacaciones que será de 16 días hábiles, consecuentemente no se computarán en periodos vacaciones, días de descanso obligatorio o semanal. Por cada año de servicios, se aumentará en un día el periodo mínimo anual el que no podrá exceder de 20 días hábiles. Los trabajadores pueden optar por disfrutar el total de días de vacaciones del periodo que tengan derecho de acuerdo a su antigüedad efectiva, en forma continua o fraccionada en un máximo de dos partes, con número semejante de días.

Los trabajadores con veinte años o más de antigüedad efectiva tendrán un período extraordinario de vacaciones de diez días hábiles y recibirán en el pago de la quincena previa a su disfrute diez días adicionales de salario por el concepto de "Ayuda para Actividades Culturales y Recreativas"; estos trabajadores podrán optar por trabajar ese período y recibir treinta días de salario por el concepto mencionado, o laborarlo sin recibir el pago del concepto de "Ayuda para Actividades Culturales y Recreativas", en cuyo caso se reducirá en treinta días el tiempo para su jubilación.

Los trabajadores tendrán derecho a percibir una prima de un 25 por ciento sobre los salarios que les correspondan durante su período vacacional. El derecho a disfrute de vacaciones prescribe a los dos años a partir de la fecha en que, conforme a los calendarios o relaciones programadas por las partes, se hubiere determinado la fecha en que el trabajador debiera haber disfrutado del período de que se trate. Los trabajadores a obra determinada, los sustitutos y en general todos aquellos que prestan servicio al Instituto mediante contratación temporal, tendrán derecho cuando hayan prestado sus servicios durante 365 días en forma interrumpida, al disfrute de vacaciones y al pago de "Ayuda para Actividades Culturales y Recreativas" en los términos de la presente Cláusula. Será optativo para el trabajador recibir la "Ayuda para Actividades Culturales y Recreativas" o disfrutar de un segundo período vacacional de hasta 15 días hábiles, según su antigüedad efectiva. En el caso que los trabajadores optaren por no recibir la "Ayuda para Actividades Culturales y Recreativas", el primer período vacacional no podrá fraccionarse. Los trabajadores con 20 años o más de antigüedad efectiva tendrán una cuarta opción que consiste en disfrutar un tercer período extraordinario de vacaciones de 15 días hábiles sin recibir por dicho período la "Ayuda para Actividades Culturales y Recreativas."

lución, el IMSS promovió juicio de amparo directo. Alegó que (i) la JCA no analizó la cláusula 47 del contrato colectivo de trabajo; (iii) la condena al Instituto al pago de los periodos y primas vacacionales fue indebida porque esas prestaciones no tienen impacto en la antigüedad del trabajador. La cláusula 47 dice que los trabajadores, por cada año de servicios, deben disfrutar de un periodo ordinario de 16 días de descanso, que se aumenta en un 1 día por cada año de servicios hasta llegar al tope de 20 días.

El Tribunal negó el amparo. Afirmó que, de acuerdo con la cláusula 47, la trabajadora adquirió el derecho a tener más prestaciones vacacionales a partir del quinto año de servicios. En ese sentido, la demandada debió calcular la duración y el monto de vacaciones y primas vacacionales con base en la antigüedad real de la empleada y no a partir de la antigüedad equivocada del IMSS.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Resolvió que no se generan diferencias a favor del trabajador en los casos en los que el objeto del reclamo sea el pago de vacaciones y prima vacacional que estén en el rango de los 5 y los 19 años antigüedad. Esto debido a que entre el año 5 y el 19 se alcanza el tope de 20 días de vacaciones, de acuerdo con la cláusula 47 de contrato colectivo de trabajo.

Problema Jurídico Planteado

¿Procede el pago de vacaciones y prima vacacional aun cuando la antigüedad reconocida por el IMSS y la determinada JCA sea mayor a 5 años, pero menor a 20, de acuerdo con la cláusula 47 del contrato colectivo de trabajo?

Criterio de la Suprema Corte

La interpretación de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo es estricta. Cuando reconocen más derechos que la ley no hay lugar a la variación de las prestaciones establecidas en esas cláusulas. En consecuencia, la disposición que amplía los derechos mínimos legales debe ser de entendida de manera estricta y conforme a los principios de buena fe y de equidad. Si el reclamo de antigüedad laboral se sitúa en el rango que va de 5 a 19 años, esa demanda no genera diferencias a favor del trabajador por concepto de vacaciones y prima vacacional.

Justificación de los criterios

"Para ese efecto, es necesario tener en cuenta que la regla general es que las normas de trabajo deben interpretarse en los términos del artículo 18 de la Ley Federal del Trabajo, que establece: **Artículo 18. En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.**" (Énfasis en el original) (Párr. 39).

Resulta importante destacar la última parte del citado artículo 18, en el sentido de que, en casos de duda por falta de claridad en la norma, deberá estarse a lo más favorable para el trabajador, principio que constituye la regla general en el derecho del trabajo, por cuanto la intención de sus normas es asegurar al trabajador los derechos que le otorgan la Constitución y las leyes. Sin embargo, esa regla general admite excepciones, las que se presentan principalmente cuando se interpretan cláusulas de contratos colectivos que exceden, en beneficio de los trabajadores, de las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, pues en tal supuesto ya no rige el principio de que en caso de duda debe estarse a lo más favorable al operario; en virtud de que asegurados los beneficios o protecciones que la Constitución y las leyes otorgan al trabajador, las convenciones que en dichas cláusulas sobrepasen aquellas prerrogativas, deben interpretarse en forma estricta.

"Resulta importante destacar la última parte del citado artículo 18, en el sentido de que, en casos de duda por falta de claridad en la norma, deberá estarse a lo más favorable para el trabajador, principio que constituye la regla general en el derecho del trabajo, por cuanto la intención de sus normas es asegurar al trabajador los derechos que le otorgan la Constitución y las leyes. Sin embargo, esa regla general admite excepciones, las que se presentan principalmente cuando se interpretan cláusulas de contratos colectivos que exceden, en beneficio de los trabajadores, de las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, pues en tal supuesto ya no rige el principio de que en caso de duda debe estarse a lo más favorable al operario; en virtud de que asegurados los beneficios o protecciones que la Constitución y las leyes otorgan al trabajador, las convenciones que en dichas cláusulas sobrepasen aquellas prerrogativas, deben interpretarse en forma estricta, lo que resulta acorde con el artículo 31 del ordenamiento legal en examen, que dispone: **Artículo 31.** *Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.*" (Énfasis en el original) (Párrs. 41 y 42).

"[...] (T)al situación no genera diferencias a favor del trabajador para efectos del pago de vacaciones y prima vacacional, ya que de estimar lo contrario, se estaría rebasando el tope máximo de veinte días de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores que tienen una antigüedad efectiva de cinco años o más, pero menor de veinte." (Párr. 55).

"[...] (D)ebe prevalecer con carácter de jurisprudencia de acuerdo con lo expuesto por el artículo 195 de la Ley de Amparo, el siguiente criterio adoptado por esta Segunda Sala: VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. REGLAS PARA DETERMINAR SU PAGO CONFORME AL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO. De la cláusula 47 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Sindicato Nacional de Trabajadores de dicho Instituto, se colige que si el reclamo del reconocimiento de antigüedad se sitúa en el parámetro de 5 a 19 años, no puede generar diferencias a favor del trabajador por concepto de vacaciones y prima vacacional, pues conforme a la citada cláusula, a los trabajadores del Instituto que tienen una antigüedad dentro de ese rango les corresponde un periodo ordinario de vacaciones de 20 días, sin que pueda estimarse que procede el pago de esos conceptos por la antigüedad efectiva del trabajador no reconocida por el Instituto. Lo anterior es así, toda vez que a partir del 5o. año y hasta los 19 años, se llega a un tope de 20 días de vacaciones, conforme a la referida cláusula; de ahí que si se condena al Instituto a reconocer al trabajador la antigüedad de 5 años o más, pero menor a 20 años, tal situación no genera diferencias a favor del trabajador para efectos del pago de vacaciones y prima vacacional, pues de estimar lo contrario se estaría rebasando el tope máximo de 20 días de vacaciones a que tienen derecho los trabajadores que tienen una antigüedad efectiva de 5 años o más, pero menor a 20". (Párr. 57).

8.3 Trabajadores Burocráticos

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 56/2018, 23 de mayo de 2018²⁰⁵

Hechos del caso

En el primer asunto, una trabajadora promovió juicio laboral contra el Ayuntamiento-patrón. Reclamó el pago de la indemnización constitucional, de salarios caídos por despido injustificado, de vacaciones, prima vacacional y aguinaldo. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje (TCA) absolvió al demandado de pagar indemnización constitucional, salarios caídos, vacaciones, prima vacacional y horas extras y lo condenó a pagar aguinaldo. Contra esa decisión, la trabajadora promovió un juicio de amparo directo.

El Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo concedió la protección constitucional. Señaló que era incorrecta la absolución dictada por el TCA respecto del pago de vacaciones y prima vacacional porque, de acuerdo con los artículos 76²⁰⁶, 79²⁰⁷ y 80²⁰⁸ de la Ley Federal del Trabajo (LFT), los trabajadores que tengan más de 1 año de servicio tendrán un periodo anual de vacaciones pagadas. En caso de que la relación de trabajo concluya antes de que se cumpla el año, el empleado tiene derecho a una remuneración por vacaciones proporcional al tiempo que prestó sus servicios. Esta prima no debe ser menor al 25% de los salarios correspondientes al periodo de vacaciones. También debe pagarse la prima vacacional de forma proporcional. Resaltó que en la legislación burocrática de la entidad federativa demandada no hay alguna disposición específica, por lo que se debe aplicar de forma supletoria el artículo 79 de la LFT.

En el segundo asunto, un empleado burocrático que trabajó menos de 6 meses para la entidad demandada solicitó el pago proporcional de la prima vacacional, en términos de los artículos 30 y 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).²⁰⁹ Alegó que el que se le haya reconocido un período menor a 6 meses implica que, por no

²⁰⁵ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

²⁰⁶ Artículo 76.- Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

²⁰⁷ Artículo 79.- Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados.

²⁰⁸ Artículo 80.- Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones.

²⁰⁹ Según los artículos 30 y 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para tener el derecho a vacaciones se requiere que los trabajadores tengan más de 6 meses consecutivos de servicios. En ese caso disfrutarán de dos periodos anuales de vacaciones de 10 días cada uno, en las fechas que se señalen al efecto.

cumplir el requisito de temporalidad, no generó el derecho a vacaciones, ni a prima vacacional. Resaltó que la decisión atacada no respetó la regla de proporcionalidad en el pago de esas prestaciones en tanto la ley es clara sobre el punto y no establece diferencias por periodo de vinculación. El legislador no estableció un pago proporcional de la prima vacacional a los trabajadores del Estado, sino que más bien condiciona su obtención a cumplir con el periodo de vinculación establecido en la ley burocrática.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Resolvió que era necesario cumplir con el requisito de temporalidad previsto en la ley burocrática para poder reclamar vacaciones y prima vacacional.

Problema Jurídico Planteado

¿Según la aplicación supletoria del artículo 79 de la LFT, los trabajadores burocráticos que hayan laborado menos de 6 meses consecutivos para la entidad demandada, tienen derecho a vacaciones y, en consecuencia, al pago de una prima vacacional?

Criterio de la Suprema Corte

Los legisladores federal y estatal establecieron como requisito para que los empleados disfruten de vacaciones que estos estén vinculados, de manera continua, por un periodo superior a 6 meses. Los trabajadores que estén vinculados por un periodo menor a 6 meses no tienen derecho al pago proporcional de esas prestaciones. Por tanto, la aplicación supletoria del artículo 79 de la LFT supone regular un punto que el legislador intencionalmente no precisó y, por eso, no se debe usar en estos casos.

Justificación de los criterios

"El periodo de vacaciones deberá concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio, para lo cual los patrones entregarán anualmente a los operarios una constancia que contenga su antigüedad y conforme a ella el periodo de vacaciones que les corresponda, así como la fecha en que deberán disfrutarlo.

Las vacaciones no podrán compensarse con remuneración alguna; por otro lado, si la relación de trabajo concluye antes de cumplir dicho el año de servicios, los trabajadores tendrán derecho al pago de una remuneración proporcional al tiempo de sus servicios prestados." (Pág. 16, penúltimo y último párr.).

"[...] (L)a Ley Federal del Trabajo en su artículo 79 reconoció el derecho al pago proporcional de las vacaciones cuando la relación de trabajo concluya antes de cumplir con el año de labores que la legislación laboral exige para tener derecho a dicha prestación." (Pág. 17, segundo párr.).

(L)a Ley Federal del Trabajo en su artículo 79 reconoció el derecho al pago proporcional de las vacaciones cuando la relación de trabajo concluya antes de cumplir con el año de labores que la legislación laboral exige para tener derecho a dicha prestación.

"Esta Segunda Sala ha admitido la posibilidad de aplicar supletoriamente una ley respecto a otra, con la finalidad de integrar una omisión en la ley, o bien para interpretar e integrar sus disposiciones mediante reglas o principios contenidos en otras leyes.

En ese sentido, de acuerdo con la tesis 2a./J. 34/2013 (10a.) para que opere la aplicación supletoria de leyes se requiere que:

- a) El ordenamiento legal a suplir establezca expresamente esa posibilidad, ya sea al indicar la ley que puede aplicarse supletoriamente, o bien que un ordenamiento establezca que pueda aplicarse, total o parcialmente, de manera supletoria a otros;
- b) La ley a suplir no contemple la institución o las cuestiones jurídicas que pretenden aplicarse supletoriamente o aun estableciéndolas no las desarrolle o las regule deficientemente;
- c) La omisión o vacío legislativo haga necesaria la aplicación supletoria de otras disposiciones para solucionar la planteada, sin que pueda atenderse a cuestiones jurídicas que el legislador no tuvo intención de establecer en la ley a suplir; y,
- d) Las disposiciones aplicables supletoriamente no contraríen el ordenamiento legal a suplir, sino que sean congruentes con sus principios y con las bases que rigen específicamente la institución de que se trate." (Pág. 17, último párr. y Pág. 18 primer párr.).

"Del análisis de los requisitos mencionados, se advierte que se cumple el primero de ellos, ya que tanto la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado como la Ley Número 364 Estatal del Servicio Civil del Estado de Veracruz admiten la posibilidad de aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo en relación con lo no previsto en dichos ordenamientos legales. No obstante, de acuerdo con el marco regulatorio expuesto, a juicio de esta Segunda Sala no se actualizan los demás requisitos." (Pág. 18 segundo y tercer párrs.).

"Con base en lo expuesto, debe prevalecer el criterio adoptado por esta Sala en la presente resolución y con ello la jurisprudencia siguiente: **VACACIONES Y PRIMA VACACIONAL. LOS TRABAJADORES BUROCRÁTICOS NO TIENEN DERECHO A SU PAGO PROPORCIONAL CUANDO LABOREN POR UN PERIODO MENOR AL QUE EXIGE LA LEY PARA ADQUIRIR DICHAS PRESTACIONES, AL NO SER APLICABLE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 79 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LEGISLACIONES BUROCRÁTICAS FEDERAL Y DEL ESTADO DE VERACRUZ)**. De acuerdo con los artículos 30 y 40 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como 53 y 54 de la Ley Número 364 Estatal del Servicio Civil de Veracruz, los trabajadores burocráticos tendrán derecho a disfrutar de vacaciones, así como a recibir el pago de la prima correspondiente, siempre que hayan prestado más de 6 meses de servicios continuos; en ese sentido, carecen de este derecho aquellos cuya relación de trabajo concluya antes de que transcurra el periodo señalado. En consecuencia, el artículo

79 de la Ley Federal del Trabajo, no es aplicable supletoriamente para reconocer el derecho a recibir el pago proporcional de vacaciones y prima vacacional cuando los trabajadores no cumplan con el requisito de la temporalidad fijada, pues la circunstancia de que los legisladores federal y local establecieran como requisito para adquirir estas prestaciones cumplir con un periodo mínimo de servicios, sin reconocer su pago proporcional a aquellos empleados que laboren por un lapso inferior, refleja su voluntad de condicionar la procedencia de estas prestaciones, por lo que su aplicación supletoria implicaría regular una cuestión jurídica que no fue intención del legislador prever, al extender una prestación que está sujeta al cumplimiento de determinado requisito." (Énfasis en el original) (Pág. 20, segundo párr.).

8.4 Omisión del pago de prima quinquenal

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 219/2018, 07 de noviembre de 2018²¹⁰

Hechos del caso

En el primer asunto, diversos trabajadores demandaron al gobernador, al secretario de Educación y al secretario de Administración, todos del Estado de Chiapas, el pago de la prima quinquenal, entre otras prestaciones. El Tribunal del Servicio Civil del Estado de Chiapas, mediante laudo, absolvió a los demandados del pago de la prima. Inconformes con ese laudo, los trabajadores promovieron el juicio de amparo directo. El Tribunal concedió el amparo. Señaló que la prima quinquenal es una prerrogativa que se entrega a los trabajadores que acumularon una antigüedad de 5 años. Señalaron que esa prestación es un complemento del salario y, por ende, necesaria para el disfrute del derecho mínimo a la protección al sueldo, regulado por el artículo 123, apartado B, de la Constitución. Subrayaron que la omisión de incluir la prima quinquenal en la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas es un vacío legislativo que puede ser solucionado con la aplicación supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En el segundo asunto, un docente demandó de la Secretaría de Educación del Estado de Chiapas el reconocimiento de su antigüedad laboral y el pago de la prima quinquenal. El Tribunal del Trabajo Burocrático del Poder Judicial del Estado de Chiapas, mediante laudo, absolvió a la demandada del pago de la prima. Contra ese laudo, el trabajador promovió el juicio de amparo directo. El Tribunal negó el amparo. Preciso que, si bien el artículo 9 transitorio de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas establece la aplicación supletoria de la LFTSE, en particular, del artículo 34 de la LFTSE, la

²¹⁰ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Eduardo Medina Mora I. El Ministro José Fernando Franco González Salas hizo suyo el asunto.

legislación local no prevé como prestación la prima quinquenal. En consecuencia, sobre este beneficio no hay regulación que deba suplirse.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Resolvió que no hay un derecho legal de los trabajadores burocráticos de Chiapas al pago de una prima quinquenal, derivado de la aplicación supletoria de LFTSE.

Problema Jurídico Planteado

¿Los trabajadores burocráticos, regidos por la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, tienen derecho al pago de la prima quinquenal con base en la aplicación supletoria del artículo 34 de la LFTSE?

Criterio de la Suprema Corte

El legislador estatal no estableció que los trabajadores al servicio del gobierno local tienen derecho al pago de una prima quinquenal por cada 5 años de servicio. Esto evidencia la voluntad de los parlamentarios locales de no conceder esa prestación a los trabajadores locales al servicio del Estado. Los empleados burocráticos estatales no tienen derecho a la prima quinquenal porque no está prevista en la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas y no cabe la aplicación supletoria del artículo 34, párrafo segundo de la LFTSE.

Justificación de los criterios

"[D]e un análisis exhaustivo tanto de los preceptos reproducidos como del resto de los que conforman la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas, se aprecia que el legislador local no previó como prestación legal en favor de los trabajadores burocráticos, la prima quinquenal o quinquenio —entendida como un complemento del salario que se paga durante el transcurso de la relación laboral como un reconocimiento a un ciclo de cinco años de servicio efectivo prestado—. Es decir, lo que subyace es, precisamente, que para los trabajadores del ámbito local no existe, al menos como prestación legal, la prima en comento, sin que la aplicación de algún método interpretativo pueda llevar a concluir lo contrario." (Pág. 44, penúltimo párr.).

"En efecto, es de reiterarse que, conforme al artículo 116, fracción VI, de la Constitución Federal, las relaciones de trabajo entre estados y municipios con sus trabajadores se rigen por las leyes que expidan las legislaturas locales sujetas a lo dispuesto por el artículo 123 de la propia Ley Fundamental, sin que exista la obligación de los congresos locales de reproducir el contenido íntegro de las leyes reglamentarias de cada apartado de esa disposición constitucional, porque tienen libertad de configuración legislativa en lo que no contravenga las disposiciones constitucionales. Por lo que, la ausencia de previsión de la prima

quinquenal o quinquenio como una prestación legal, debe entenderse, justamente, dentro de esa libertad de configuración que, al ejercerse, optó por no otorgarla a los trabajadores al servicio del estado y los municipios de Chiapas, es decir, como una manifestación de la voluntad del legislador local de no establecerla como una recompensa legal; sobre todo porque no se trata de un aspecto relativo al salario que deba considerarse como un derecho mínimo constitucional y que, por tanto, tenga que concederse necesariamente por el indicado legislador estatal." (Pág. 45, primer párr.).

"Y, en ese tenor, dado que dentro de estas medidas protectoras al salario de rango constitucional no existe la obligación de otorgar una prima quinquenal o quinquenio —o alguna otra que derive del reconocimiento de los años efectivos de servicio prestado durante la relación laboral—, no es viable inferir, bajo una interpretación conforme o por virtud de la aplicación del principio pro persona, la procedencia de aquella prima como una prestación legal en favor de los trabajadores burocráticos del Estado de Chiapas, toda vez que, como se ha apuntado, estos principios no pueden llevar al extremo de tergiversar la voluntad válida del Congreso Estatal y, menos aún, a improvisar un supuesto jurídico inexistente." (Pág. 46, primer párr.).

"[...] (E)sta Segunda Sala ha admitido la posibilidad de aplicar supletoriamente una ley respecto de otra con la finalidad de integrar una omisión en la ley, o bien para interpretar e integrar sus disposiciones mediante reglas o principios contenidos en otras leyes; pero, al efecto, ha establecido las exigencias siguientes:

- a) El ordenamiento legal a suplir establezca expresamente esa posibilidad, ya sea al indicar la ley que puede aplicarse supletoriamente, o bien que un ordenamiento establezca que pueda aplicarse, total o parcialmente, de manera supletoria a otros;
- b) La ley a suplir no contemple la institución o las cuestiones jurídicas que pretenden aplicarse supletoriamente o aun estableciéndolas no las desarrolle o las regule deficientemente;
- c) La omisión o vacío legislativo haga necesaria la aplicación supletoria de otras disposiciones para solucionar la planteada, sin que pueda atenderse a cuestiones jurídicas que el legislador no tuvo intención de establecer en la ley a suplir; y,
- d) Las disposiciones aplicables supletoriamente no contraríen el ordenamiento legal a suplir, sino que sean congruentes con sus principios y con las bases que rigen específicamente la institución de que se trate." (Pág. 49, primer párr.).

"[...] (N)o se configura el requisito señalado en el inciso b), pues el hecho de que el legislador local no haya regulado el supuesto consistente en el pago de una prima quinquenal a partir del quinto año de servicios, la cual debe aumentar por cada periodo igual, con un

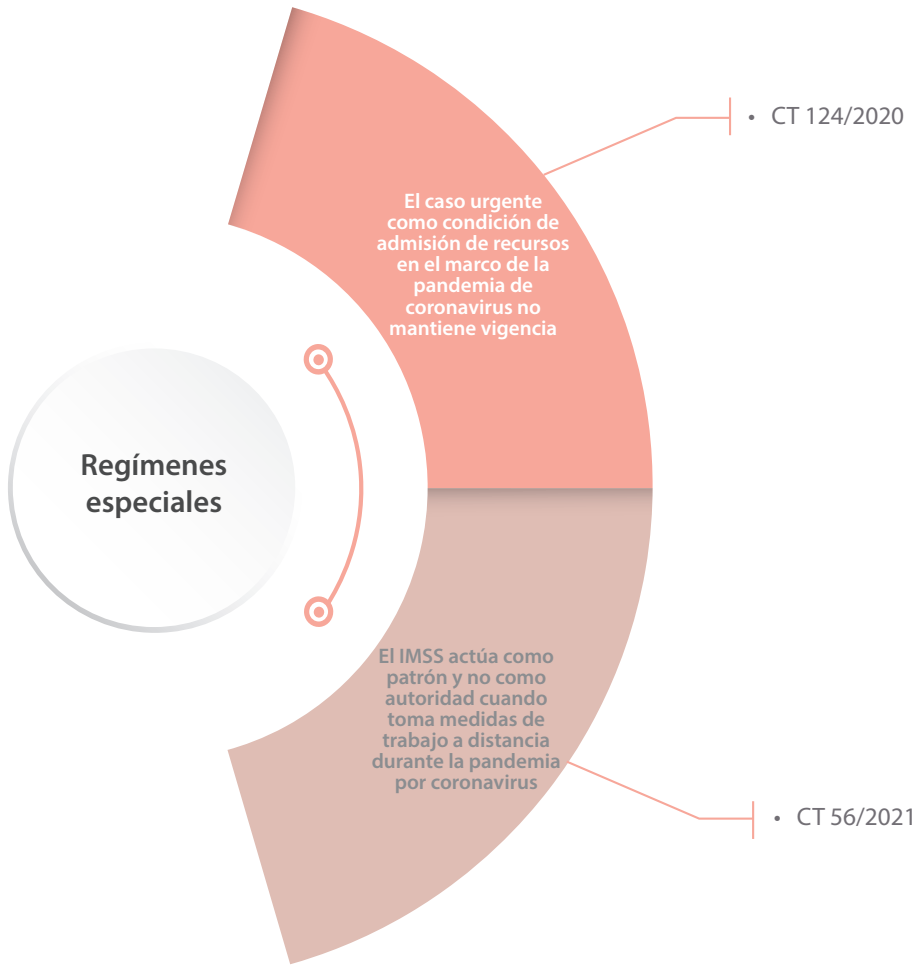
tope máximo de veinticinco años de servicio, no implica que exista una omisión o vacío legal alguno, o que la regulación sea deficiente y que exija la aplicación supletoria de otra ley." (Pág. 50, penúltimo párr.).

"Por tanto, la aplicación supletoria del precepto señalado implicaría regular una cuestión jurídica que no fue intención del legislador establecer en el ordenamiento local del Estado de Chiapas, máxime que, como se ha apuntado, la prima quinquenal no se trata de un aspecto relativo al salario que deba considerarse como un derecho mínimo constitucional y que, por tanto, tenga que concederse necesariamente por el indicado legislador estatal." (Pág. 51, tercer párr.).

"En mérito de lo razonado, debe prevalecer con carácter de jurisprudencia el criterio siguiente: **PRIMA QUINQUENAL. LOS TRABAJADORES QUE SE RIGEN POR LA LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL ESTADO Y LOS MUNICIPIOS DE CHIAPAS NO TIENEN DERECHO A SU PAGO, AL NO SER APLICABLE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 34 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.** Conforme al artículo 116, fracción VI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las relaciones de trabajo entre los Estados y sus trabajadores se rigen por las leyes que expidan las Legislaturas Locales sujetas a lo dispuesto por el artículo 123 constitucional, sin que exista la obligación de los Congresos Locales de reproducir el contenido íntegro de las leyes reglamentarias de cada apartado de este último precepto, porque tienen libertad de configuración legislativa en lo que no contravenga las disposiciones constitucionales. Así, la ausencia de previsión del pago de la prima quinquenal o quinquenio como una prestación legal en favor de los trabajadores que se rigen por la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas debe entenderse, justamente, dentro de esa libertad de configuración del legislador local que optó por no otorgarla, sin que proceda la aplicación supletoria del artículo 34, párrafo segundo, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que si bien el artículo noveno transitorio de la ley burocrática local prevé la posibilidad de acudir a la legislación federal para los casos no establecidos en aquélla, lo cierto es que la ausencia de previsión del derecho al pago de la prima quinquenal no puede considerarse una regulación deficiente ni hace necesaria la aplicación de una norma que la complemente, pues no se trata de una prerrogativa mínima constitucional, además de que esa aplicación resultaría incongruente con el contenido de la Ley del Servicio Civil del Estado y los Municipios de Chiapas que, se insiste, no otorga el derecho al pago de la prima quinquenal." (Énfasis en el original) (Pág. 54, penúltimo párr.).

Por tanto, la aplicación supletoria del precepto señalado implicaría regular una cuestión jurídica que no fue intención del legislador establecer en el ordenamiento local del Estado de Chiapas, máxime que, como se ha apuntado, la prima quinquenal no se trata de un aspecto relativo al salario que deba considerarse como un derecho mínimo constitucional y que, por tanto, tenga que concederse necesariamente por el indicado legislador estatal.

9. Regímenes especiales



9.1 El caso urgente como condición de admisión de recursos en el marco de la pandemia de coronavirus no mantiene vigencia

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 124/2020, 2 de diciembre de 2020²¹¹

Hechos del caso

Un Tribunal Colegiado consideró que su interpretación del concepto *caso urgente* durante la pandemia por coronavirus²¹² chocó con la tesis sobre el punto de otro Tribunal. En los amparos de origen, los demandantes, con base en un laudo laboral, reclamaron sus cuotas de jubilación durante la pandemia por coronavirus. El primero de estos Tribunales sostuvo que la suspensión de actividades presenciales en la jurisdicción laboral impidió materialmente el cumplimiento de lo dispuesto en la legislación. Sin embargo, estableció que esto no implica que a todos los asuntos deba dárseles el trámite de caso urgente, menos aún si no hay algún derecho humano involucrado. El segundo Tribunal consideró en que los asuntos que involucren los derechos a la salud y a la seguridad social deben ser tramitados como casos urgentes y con base en el marco administrativo vigente.²¹³

²¹¹ Ponente: Luis María Aguilar Morales. Unanimidad de votos.

²¹² Acuerdo General 8/2020 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo al esquema de trabajo y medidas de contingencia en los órganos jurisdiccionales por el fenómeno de salud pública derivado del virus COVID19. En virtud de dicho acuerdo, quedó establecido el concepto de "caso urgente" como requisito de admisión en todas las promociones en el ámbito jurisdiccional del Poder Judicial de la Federación.

²¹³ Artículo 4. Deberán considerarse como urgentes, de forma enunciativa y no limitativa, los siguientes asuntos:

La Suprema Corte estableció que, aunque hubo contradicción de criterios, esta se quedó sin materia porque el Consejo de la Judicatura Federal abandonó el sistema de guardias que limitaba la atención en órganos jurisdiccionales a los casos urgentes. En todo caso, señaló que el ordenamiento administrativo objeto de interpretación por parte de los Tribunales tuvo en consideración las normas internacionales²¹⁴ al decidir la suspensión de actividades jurisdiccionales y las excepciones en casos urgentes.

Problema jurídico planteado

¿Las medidas de prevención de contagio de coronavirus en órganos laborales jurisdiccionales que permiten el trabajo a distancia y la limitan el número de asuntos admitidos por los jueces a los que cumplen el criterio de urgencia, vulneran los derechos al trabajo y a la administración de justicia?

Criterio de la Suprema Corte

El marco administrativo vigente durante el trámite de la contradicción de tesis es diferente al vigente durante el trámite de los amparos originales. Por lo tanto, la contradicción de tesis se quedó sin materia debido a la derogación de las medidas especiales.

Justificación del criterio

"[E]l diecisiete de marzo de dos mil veinte, el Consejo de la Judicatura Federal adoptó medidas preventivas para la protección de sus servidoras y servidores públicos y de las personas justiciables en general, así como acciones para promover y vigilar su cumplimiento en los centros de trabajo. Que se estableció una etapa de contención de la emergencia y atención de casos urgentes." (Párr. 65).

"[A]nte la prolongación del período de contingencia sanitaria le constriñe a reactivar en su totalidad el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales a su cargo." (Párr. 67).

"[A]bandonó el esquema de guardias para la atención de casos urgentes y, en consecuencia, reanudaron los plazos y términos procesales, y se reactivó la recepción, radicación y tra-

Ante la prolongación del período de contingencia sanitaria le constriñe a reactivar en su totalidad el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales a su cargo.

IX. En general, aquéllos que revistan tal carácter de urgencia conforme a las leyes que los rijan. Al respecto, es importante considerar:

- Los derechos humanos en juego, la trascendencia de su eventual trasgresión y las consecuencias que pudiera traer la espera en la conclusión del periodo de contingencia, cuya extensión y ramificaciones se apartan de las de un simple receso; y
- Los posibles impactos diferenciados e interseccionales sobre el acceso a derechos económicos y sociales para colectivos y poblaciones en especial situación de vulnerabilidad, destacando enunciativamente los relacionados con su salud

²¹⁴ De manera particular, lo dispuesto en la resolución 1/2020 "Pandemia y Derechos Humanos en las Américas, emitido por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos a los Estados, con el objeto de asegurar la existencia de mecanismos de acceso a la justicia ante posibles violaciones de los derechos humanos en el contexto de las pandemias.

mitación de promociones presentadas físicamente, así como el desahogo de diligencias que requieran la presencia de las partes." (Párr. 69).

9.2 El IMSS actúa como patrón y no como autoridad cuando toma medidas de trabajo a distancia durante la pandemia por coronavirus

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 56/2021, 27 de octubre de 2021²¹⁵

Hechos del caso

Un Tribunal colegiado denunció la posible contradicción de tesis suscitada entre él y otro Tribunal. Las demandas de amparo que originaron los criterios contendientes fueron promovidas por trabajadores de la salud con afecciones crónicas que atacaron las medidas de retorno a actividades presenciales en institutos públicos de salud durante la pandemia de SARS-CoV2 (coronavirus). El primero de los Tribunales sostuvo que los juzgados deben admitir los amparos promovidos por personal del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) contra las medidas de retorno que ponen en riesgo su salud. En esos casos, el ISSSTE actúa como autoridad, no como patrón.

El segundo Tribunal resolvió que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es autoridad para efectos del amparo cuando su personal de salud ataca las medidas de retorno a actividades presenciales. Resolvió que no es necesario agotar la vía laboral. El tercer Tribunal decidió que las medidas que imponen o revocan el resguardo domiciliario del personal del IMSS son laborales y no administrativas porque en este caso la relación entre las partes es de coordinación. En consecuencia, es necesario acudir a la jurisdicción de trabajo antes del juicio de amparo.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis entre el segundo y el tercer Tribunal. Consideró, en cambio, que no hubo contradicción entre estos dos criterios y el del primer Tribunal. La Suprema Corte definió si, para efectos de la procedencia del juicio de amparo, el IMSS actúa como autoridad o como patrón cuando decide sobre la solicitud de resguardo domiciliario de sus trabajadores con padecimientos crónicos, como medida preventiva durante la pandemia de coronavirus. Consideró que los patrones están obligados a cumplir con las regulaciones para casos de emergencia ²¹⁶

²¹⁵ Ponente: Javier Laynez Potisek. Mayoría de cuatro votos.

²¹⁶ Ley Federal del Trabajo. Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: [...] XIX bis. Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria;

y, en su calidad de patrón, el IMSS acató las disposiciones administrativas propias de la relación de trabajo.²¹⁷ Concluyó que la negativa de autorizar el resguardo domiciliario en los casos en los que el trabajador alega vulnerabilidad es de índole laboral. En estos supuestos, el IMSS no es autoridad administrativa, sino laboral para los efectos del amparo.²¹⁸

Problema jurídico planteado

¿Los actos del IMSS que rechazan medidas de trabajo a distancia solicitadas por empleados que alegan padecimientos crónicos que los ponen en riesgo debido a la pandemia de coronavirus, pueden ser impugnados a través del amparo?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando los empleados del IMSS reclaman el acto que rechaza la solicitud de medidas de teletrabajo en el contexto de emergencias sanitarias es necesario que agoten la jurisdicción laboral antes de acudir al amparo. El IMSS actúa como patrón cuando rechaza la imple-

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123. Apartado A. Fracción XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso.

²¹⁷ Concretamente aquellos acuerdos emitidos por la Secretaría de Salud y el Consejo de Salubridad General el 23, 24, 30 y 31 de marzo, así como los pronunciados en materia de restablecimiento de las actividades presenciales en los centros de trabajo, como los publicados el 14 y 29 de mayo, 29 de julio y 3 de diciembre, todos de 2020. Por último, el 30 de julio de 2021 la Secretaría de la Función Pública estableció el regreso a actividades presenciales de las personas con esquema de vacunación completo. Permitted que las instituciones de salud apliquen lo allí dispuesto en atención a las situaciones particulares del servicio proporcionado, en atención a los derechos humanos.

²¹⁸ Acto de autoridad para efectos del juicio de amparo. No tiene ese carácter la negativa del empleador a autorizar el resguardo domiciliario en favor del trabajador de instituciones de salud pública, como medida preventiva de contagio del virus SARS-CoV2.

Hechos: Los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes analizaron si el acto reclamado consistente en la negativa del empleador a autorizar el resguardo domiciliario como medida preventiva para evitar el contagio del virus SARS-CoV2, constituye o no un acto de autoridad para efectos del juicio de amparo.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación determina que la negativa del empleador a autorizar el resguardo domiciliario como medida preventiva para evitar el contagio del virus SARS-CoV2, en los casos en que el quejoso argumenta tratarse de un trabajador de una institución de salud pública, ubicado en una situación de vulnerabilidad, no constituye un acto de autoridad para efectos del juicio de amparo.

Justificación: Si bien es cierto que la mencionada medida de resguardo constituye una de las prácticas que el Gobierno Federal instrumentó, dirigidas a los sectores público, social y privado a efecto de prevenir, mitigar y controlar el contagio derivado del virus SARS-CoV2, su naturaleza es laboral, en virtud de que se encuentra orientada a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en sus centros de trabajo. Por tanto, la negativa del empleador a autorizar el resguardo domiciliario, como medida de prevención de contagio, carece del carácter de acto de autoridad en los términos previstos por los artículos 1o., fracción I, y 5o., fracción II, de la Ley de Amparo, en virtud de que constituye un acto generado a partir del vínculo jurídico que existe entre el empleador y el trabajador, es decir, se ubica dentro de una relación de coordinación, de modo que el patrón no actúa con facultades de imperio, sino como sujeto dentro de una relación de trabajo, por lo que su cumplimiento es exigible en los términos de la legislación laboral correspondiente.

mentación de estas medidas especiales, como lo es el teletrabajo. Que el IMSS actúe en estos casos como empleador se ajusta al derecho al trabajo, establecido en el artículo 123 constitucional.

Justificación del criterio

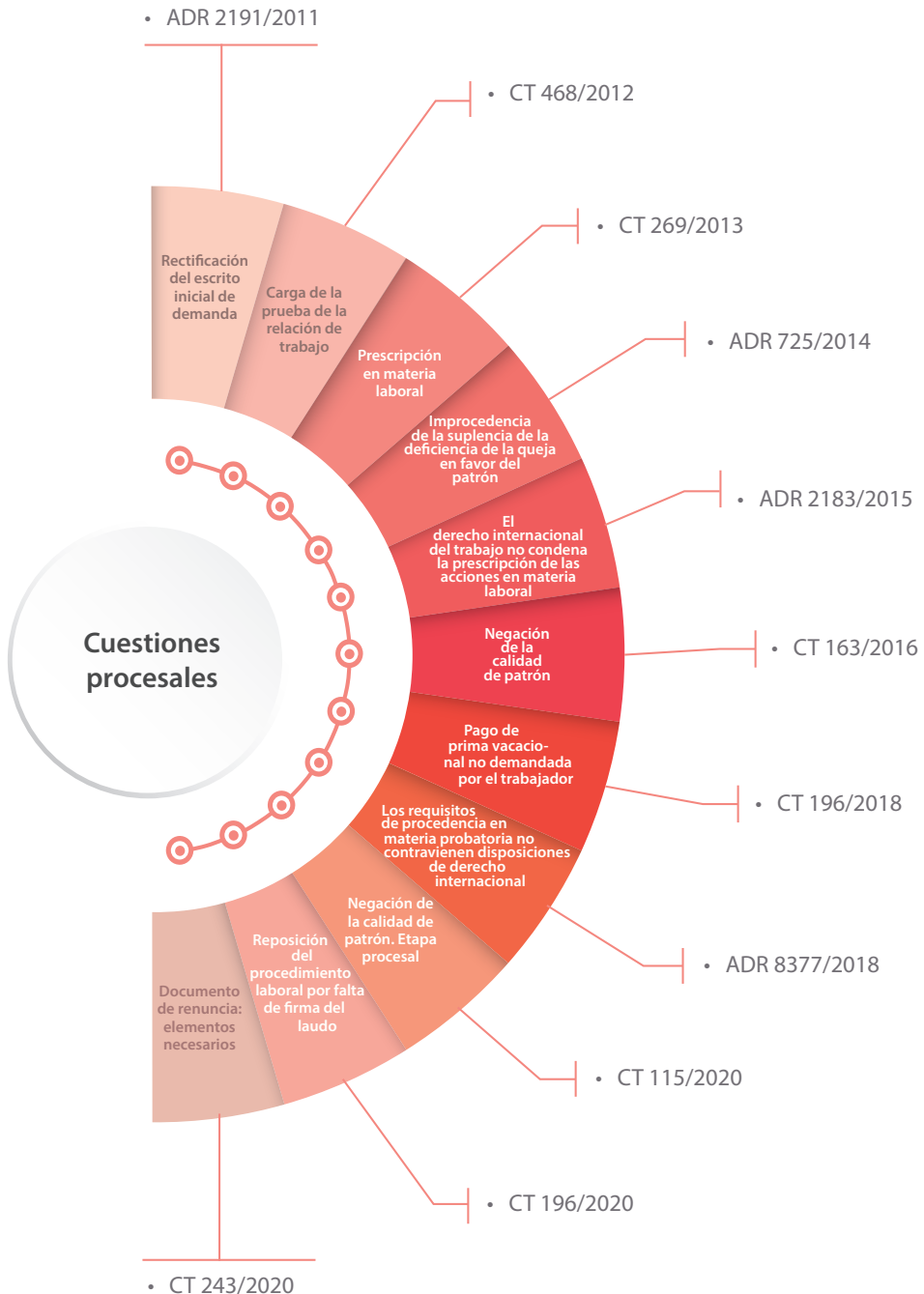
"[E]sta Segunda Sala concluye que el acto reclamado que se atribuye al patrón, consistente en la negativa de autorizar el resguardo domiciliario en el contexto de la pandemia originada por el virus SARS-CoV2, en los casos en que el quejoso argumenta tratarse de un trabajador ubicado en una situación de vulnerabilidad, tiene naturaleza laboral, en virtud de que la medida solicitada se encuentra orientada a tutelar el desempeño del trabajo en un entorno de salud, seguridad e higiene y en el marco del derecho al trabajo digno y decente." (Párr. 65).

"[E]l permiso para que una persona trabajadora obtenga el resguardo domiciliario con el objeto de dejar de acudir a su centro de trabajo como medida preventiva de contagio del virus SARS-CoV2, constituye un acto generado a partir del vínculo jurídico que existe entre un empleador-trabajador, es decir, se ubica dentro de una relación de coordinación, de modo que el patrón no actúa con facultades de imperio sino como sujeto dentro de una relación de trabajo." (Párr. 66).

Se ubica dentro de una relación de coordinación, de modo que el patrón no actúa con facultades de imperio sino como sujeto dentro de una relación de trabajo.

"[P]orque si bien los diversos acuerdos y lineamientos que obligan o facultan a las dependencias públicas y empleadores a autorizar el resguardo domiciliario y el trabajo a distancia como medida de prevención de contagio del virus SARS-CoV2, en favor de las personas ubicadas en un grupo de riesgo, fueron emitidos por autoridades administrativas, lo cierto es que su cumplimiento se ubica en el marco de una relación de trabajo y son exigibles a la parte patronal en términos de los artículos 132, fracción XIX Bis y 512-D Ter de la Ley Federal del Trabajo." (Párr. 68).

10. Cuestiones procesales



10.1 Rectificación del escrito inicial de demanda

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2191/2011, 30 de noviembre de 2011²¹⁹

Hechos del caso

El secretario general del Sindicato de Servidores Públicos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Jalisco fue denunciado telefónicamente ante el director de Inspección de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Jalisco. Se le acusaba de haber pedido \$600 para no levantar un acta de inspección.²²⁰ Como consecuencia de la denuncia, se solicitó la detención del trabajador y se inició el procedimiento administrativo correspondiente. El secretario del Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado de Jalisco resolvió que estaba probada la de falta de probidad y honradez del denunciado, prevista en el inciso a) de la fracción V, del artículo 22 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios (LSJ). En consecuencia, el secretario del sindicato fue despedido.

El secretario despedido promovió juicio laboral por despido injusto ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del Estado de Jalisco. Demandó la reinstalación en su empleo, el pago

²¹⁹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

²²⁰ Documento en el que se hace contar el resultado de las comprobaciones que, en cumplimiento de las órdenes de órganos de la administración pública, hace un funcionario público, cualificado y legitimado. Se refiere a la actividad de la persona física o jurídica objeto de las actuaciones de inspección.

de los salarios caídos, vacaciones, prima vacacional y aguinaldo. La entidad demandada sostuvo que el demandante fue despedido con justa causa porque incurrió en una falta administrativa grave, como lo prueba la decisión del secretario del trabajo del Estado. Posteriormente, el servidor público rectificó su demanda. Señaló que el despido se produjo el 7 de agosto, fecha distinta a la indicada en su demanda inicial.

El Tribunal de Arbitraje aplazó, entonces, la audiencia para que la demandada pudiera contestar la rectificación de la fecha. La demandada no estuvo de acuerdo con el aplazamiento de la audiencia. Afirmó que la rectificación de la fecha de despido por parte del trabajador fue hecha después de que éste conoció las excepciones de la demandada. Por lo tanto, esa corrección extemporánea implica una ventaja ilegal para el actor. El Tribunal, mediante laudo, absolvió a la demandada de las prestaciones reclamadas, excepto del pago de aguinaldo, prima vacacional y bono del servidor público.

Contra el laudo del Tribunal, el secretario presentó un amparo. El Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo concedió la protección constitucional porque el servidor público no fue debidamente notificado del procedimiento administrativo mediante el cual fue despedido. El Tribunal ordenó reponer el proceso administrativo. En cumplimiento de esa orden, el Tribunal de Arbitraje resolvió que el demandante no fue notificado de manera adecuada del proceso administrativo y, en consecuencia, declaró su despido como injustificado. Condenó, entonces, a la secretaría empleadora a la reinstalación del trabajador y al pago de salarios caídos y bonos.

En contra de ese laudo, la entidad pública demandada tramitó un juicio de amparo. Argumentó que el trabajador sí fue debidamente notificado y que fue despedido con justa causa. Además, señaló que los artículos 128 y 131 de la LSJ que permiten al trabajador rectificar su demanda después de conocer la contestación de la demandada le da una ventaja procesal indebida. Alegó que, en consecuencia, se vulneraron sus garantías constitucionales de seguridad jurídica y el derecho a tener procedimientos justos y equitativos, contempladas en los artículos 14 y 17 de la Constitución. El Tribunal negó el amparo. Indicó que la posibilidad de rectificación de la demanda por parte del trabajador ni afecta el derecho de defensa de la demandada, ni fue relevante para la decisión del laudo.

Inconforme con esa resolución, la entidad pública interpuso recurso de revisión. Alegó que el Tribunal de amparo no estudió el cargo de inconstitucionalidad contra los artículos 128²²¹

²²¹ "Artículo 128.- El procedimiento ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón se iniciará con la presentación del escrito de demanda ante la Oficialía de Partes, quien la turnará al secretario o al auxiliar de instrucción a más tardar al siguiente día hábil.

El Tribunal de Arbitraje y Escalafón dictará acuerdo admitiendo la demanda si procediere conforme a derecho, o la desechará de plano cuando sea notoriamente frívola o improcedente.

y 131²²² de la LSJ. Enfatizó que, precisamente, con base en esos artículos el trabajador tuvo la oportunidad de rectificar su demanda inicial y eso afectó la decisión laboral. El Tribunal Colegiado ordenó remitir el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La Suprema Corte negó el amparo. Decidió que la aplicación de los artículos 128 y 131 de la LSJ en el juicio por despido injusto no impactó la decisión del proceso. La condena impuesta a la secretaría empleadora se basó en la omisión de una prueba y no en una variación de los hechos de la demanda planteada.

Problema Jurídico Planteado

¿Los artículos 128 y 131 de la LSJ, son inconstitucionales porque permiten que los servidores públicos rectifiquen datos o fechas de sus escritos de demanda y les da, de esa manera, una ventaja indebida?

Criterio de la Suprema Corte

Que el trabajador corrija la fecha de despido señalada por él en su demanda inicial no vulnera el equilibrio procesal, ni impacta la decisión del caso. En consecuencia, los artículos 128 y 131 atacados no son inconstitucionales porque no alteran indebidamente los fallos de los Tribunales.

En acuerdo de admisión se señalará día y hora para que tenga verificativo la audiencia de conciliación, demanda y excepciones, ofrecimiento y admisión de pruebas; ordenándose se notifique el acuerdo personalmente a las partes y se entregue copia certificada de la demanda a la parte demandada para que produzca contestación en un término de diez días contados a partir del día siguiente de su notificación, con el apercibimiento que de no contestar se le tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo.

Cuando el domicilio del demandado se encuentre fuera del lugar en donde radica el Tribunal, el término para la contestación de la demanda se ampliará un día por cada 40 kilómetros de distancia o fracciones que excedan de la mitad. Además, se apercibirá al demandado para que señale domicilio para recibir notificaciones en la zona metropolitana de Guadalajara, con el apercibimiento que, de no hacerlo las posteriores notificaciones, aún las personales, se harán en los estrados del Tribunal.

La falta de notificación a alguna de las partes, obliga al Tribunal a señalar de oficio nuevo día y hora para la celebración de la audiencia, salvo que las partes concurren a la misma, o que el actor se desista de las acciones intentadas en contra de quien no hubiere sido notificado.

Cuando el actor sea el trabajador o sus beneficiarios, el Tribunal en caso de que notare alguna irregularidad en el escrito de demanda o estuviera ejercitando acciones contradictorias, al admitir la demanda le señalará los defectos u omisiones en que haya incurrido y lo prevendrá para que los subsane dentro de un término de tres días."

²²² "Artículo 131.- En el caso de no lograrse el arreglo conciliatorio, el Tribunal, tendrá a las partes como inconformes y concederá el uso de la palabra al actor o a su representante legal, para que ratifique, rectifique o amplíe su escrito inicial de demanda, en cuya ampliación sólo podrá aportar nuevos datos respecto a los hechos o incluir mayores prestaciones, sin poder demandar en ese acto a quien no haya incluido en su escrito inicial.

En el caso de que se ejerciten nuevas acciones o se adicione hechos substanciales a los narrados en la demanda y el demandado o demandados no estén en aptitud de contestar los mismos en ese acto por desconocimiento o inasistencia, se suspenderá la audiencia para dar conocimiento a los demandados de los nuevos conceptos, fijándose el término y apercibimientos contenidos en el artículo 128 de esta ley para que manifiesten lo que a su derecho convenga, y se señalará la fecha en que se reanudará la audiencia, a partir del momento en que ocurrió la suspensión decretada."

Justificación de los criterios

"[...] (E)l segundo de los mencionados dispositivos faculta a la parte actora a ratificar, rectificar o ampliar su escrito inicial de demanda después de conocer el contenido de la contestación a la demanda presentada, pudiendo aportar nuevos datos respecto a los hechos o incluir mayores prestaciones." (Pág. 51, penúltimo párr.).

"En efecto, la razón toral por la que se condenó a la quejosa, en cumplimiento a una sentencia concesoria de garantías, emitida por un tribunal terminal y que por lo mismo constituye verdad legal inatacable, fue porque no acreditó que se haya emplazado al trabajador al procedimiento administrativo que culminó con el cese de la relación laboral. Por eso, de haber elegido el tribunal responsable como fecha de despido el tres o el seis de agosto de dos mil siete, en vez del día siete del mismo mes y año señalado en el escrito de ampliación de demanda, el resultado del fallo no hubiera variado, porque la verdad legal que estimó el tribunal colegiado que resolvió el primer juicio de amparo, es que la Secretaría demandada no probó el debido emplazamiento al procedimiento administrativo, ni en una fecha ni en otra y esa conclusión no variaría ni aun inaplicando los preceptos tildados de inconstitucionales, porque éstos tienen que ver con la modificación de la demanda, no con la legalidad del emplazamiento del actor al procedimiento que culminó con su destitución." (Pág. 55, segundo y tercer párr.).

"Por esas razones debe concluirse que los agravios son infundados, pues si bien los preceptos tildados de inconstitucionales sí fueron aplicados en perjuicio de la parte quejosa (al permitir la variación de la demanda una vez emitida la contestación), no trascendieron al resultado del fallo, ni influyeron en él, pues éste se sustentó en un hecho diferente, como lo fue la referida ausencia de emplazamiento." (Pág. 56, primer párr.).

10.2 Carga de la prueba de la relación de trabajo

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 468/2012, 13 de febrero de 2013²²³

Hechos del caso

La Suprema Corte de Justicia de la Nación conoció una contradicción de tesis suscitada entre dos tribunales. Los aspectos comunes de los criterios son que i) en los juicios laborales los trabajadores demandaron por despido injusto el pago de diversas prestaciones, entre

²²³ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

estas, la indemnización constitucional; ii) los demandados negaron la relación de trabajo; iii) los trabajadores ofrecieron como prueba del vínculo laboral informes del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en los que se señalaban sus fechas de ingreso y baja como empleados; iv) ambos tribunales consideraron que, cuando la empresa demandada niega la relación laboral, les corresponde a los trabajadores acreditar el vínculo laboral.

Uno de los tribunales sostuvo que el informe rendido del IMSS no basta para acreditar la duración de su relación de trabajo. Los demandantes también deben probar que su vínculo de trabajo seguía vigente cuando fueron despedidos. Estimó que fue correcta la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) de absolver a los demandados del pago de las prestaciones. El otro Tribunal estableció que el informe rendido por el IMSS sí basta para acreditar la relación de trabajo. En consecuencia, concedió el amparo a los trabajadores.

La Suprema Corte resolvió que cuando el trabajador alega despido injustificado y el patrón lo niega, la carga de probar que la relación laboral subsistía al momento del despido es para el trabajador. No basta con acreditar, con informes del IMSS, que en algún periodo hubo una relación laboral con la empresa demandada.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Si un trabajador alega que fue despedido injustificadamente y el patrón niega el vínculo de trabajo, quién tiene la carga de la prueba de la relación laboral?
2. ¿El informe rendido por el IMSS en el que consta la fecha de ingreso y de baja de un trabajador de un empleo determinado, es suficiente para acreditar la existencia del vínculo laboral?

Criterios de la Suprema Corte

1. Cuando el trabajador afirma haber sido despedido y el patrón niega la relación laboral, el empleado es quien debe probar el vínculo laboral. La Ley Federal del Trabajo señala que le corresponde la carga de la prueba al patrón cuando haya controversia sobre el contrato de trabajo. Pero cuando el conflicto se da porque la parte patronal niega la existencia de la relación de trabajo, esa regla no es aplicable. Un de los principios jurídicos básicos es que no se puede imponer la carga de probar hechos negativos.
2. El informe del IMSS no es suficiente para acreditar el vínculo de trabajo. Aunque el informe prueba los periodos en los que el trabajador fue dado de alta y de baja ante el Instituto, no es idóneo para acreditar que relación laboral subsistía en la fecha en que el trabajador afirma que fue despedido. Cuando el trabajador alega un despido injustificado no basta con acreditar que en algún periodo hubo una relación laboral con la em-

presa demandada, es necesario acreditar que la relación laboral subsistía a la fecha del despido.

Justificación de los Criterios

"[...] (E)n términos de los artículos 784, fracción VII, y 804, fracción I, de la Ley Federal del Trabajo corresponde la carga de la prueba al patrón cuando exista controversia sobre el contrato de trabajo, lo cierto es que ello es aplicable cuando el conflicto versa sobre los términos de una relación laboral, cuya existencia es reconocida por las partes, pero no cuando la parte patronal niega lisa y llanamente la existencia del contrato, pues, conforme a derecho, no se le puede imponer la carga de probar hechos negativos." (Pág. 26, párr. 28).

Cuando un trabajador demanda prestaciones que hace derivar del contrato de trabajo y el demandado niega la existencia de la relación laboral, corresponde al reclamante probar esa relación, por ser uno de los elementos constitutivos de su acción.

"[...] (C)uando un trabajador demanda prestaciones que hace derivar del contrato de trabajo y el demandado niega la existencia de la relación laboral, corresponde al reclamante probar esa relación, por ser uno de los elementos constitutivos de su acción, siendo aplicable al efecto el siguiente criterio: **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO (CARGA DE LA PRUEBA)**. [...]" (Pág. 28, párr. 30).

"[...] En ese tenor, cuando la parte demandada niega la relación laboral y el actor alega haber sido despedido injustificadamente, demostrando, además, haber trabajado para la parte demandada genera una presunción de la existencia del contrato de trabajo, presunción que admite prueba en contrario, y, sobre este aspecto conviene invocar los siguientes criterios: **CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCION DE SU EXISTENCIA. [...] CONTRATO DE TRABAJO, PRESUNCION DE, POR INSCRIPCION EN EL SEGURO SOCIAL [...]**" (Pág. 29, párr. 32).

"[...] (S)e concluye que si, por ejemplo, en el juicio laboral se aporta alguna prueba que demuestre los periodos en los que el trabajador haya sido dado de alta y de baja ante el Instituto Mexicano del Seguro Social [como puede ser el informe que rinda esta institución], con ello se puede acreditar que en algún periodo existió una relación laboral con la empresa demandada; pero lo fundamental, atendiendo al punto litigioso que se ha precisado, es que se demuestre que la relación laboral subsistía en la fecha en que el actor trabajador dijo haber sido despedido injustificadamente." (Pág. 31, párr. 35).

"[...] Lo anterior se debe a que no basta que, verbigracia, del informe rendido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, en el que se dé noticia de las altas y bajas del trabajador, se acredite que el actor trabajó algún o algunos periodos para la empresa demandada, sino que la litis en el supuesto que se comenta, en cuanto a que el actor señaló en su demanda haber trabajado un periodo determinado, exige que, mediante dicho informe, acredite que subsistía la relación laboral en el momento justamente en que manifestó haber sido despedido de manera injustificada. (Pág. 31, párr. 36).

"[...] En atención a lo antes considerado, y acorde con lo dispuesto en los artículos 192 y 195 de la Ley de Amparo, se determina que el criterio que debe prevalecer con carácter jurisprudencial queda redactado con el rubro y texto siguientes:

CARGA DE LA PRUEBA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. CORRESPONDE AL ACTOR CUANDO AFIRMA HABER LABORADO EN UN PERIODO DETERMINADO Y LA PARTE DEMANDADA LO NIEGA LISA Y LLANAMENTE." (Pág. 32, párr. 37).

10.3 Prescripción en materia laboral

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 269/2013, 21 de noviembre de 2013²²⁴

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) demandó ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JCA) la reinstalación y el pago de salarios vencidos, entre otras prestaciones. Manifestó que fue despedido de manera injustificada por el director de la clínica en la que laboraba. El Instituto demandado (i) opuso la excepción de prescripción,²²⁵ esto es, que el término para presentar la demanda laboral ya había vencido; (ii) negó el derecho del trabajador a pedir la reinstalación porque el despido estuvo justificado; y (iii) alegó las excepciones de oscuridad y defecto legal de la demanda.²²⁶ La JCA condenó, mediante laudo, al demandado a la reinstalación del trabajador, así como al pago de salarios vencidos y demás prestaciones solicitadas.

Inconforme con esa resolución, el IMSS interpuso demanda de amparo directo. Sostuvo que el estudio de la excepción de prescripción hecho por la JCA fue incorrecto. La JCA debió analizar el caso con base en el hecho de que la demandada no negó el despido, solo controvertió la fecha en que ocurrió. El Tribunal Colegiado concluyó que, si bien es cierto que el demandado aceptó que la relación de trabajo terminó por despido, también lo es que negó las circunstancias de tiempo, lugar y forma en las que ocurrió. Señaló que los argumentos planteados no son propiamente excepciones porque no controvierten los hechos en los que se basa la acción principal de reinstalación. El Tribunal concluyó que la demanda era infundada.

²²⁴ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro: José Fernando Franco González Salas.

²²⁵ Artículo 518.- Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación. Este término se suspenderá a partir de la fecha de presentación de la solicitud de conciliación a que se refiere el artículo 684-B de esta Ley, y se reanudará al día siguiente en que se actualice cualquiera de las hipótesis previstas en el artículo 521, fracción III de esta Ley.

En lo que se refiere al ejercicio de las acciones jurisdiccionales a que se refiere el primer párrafo, se estará a lo previsto en la fracción III del artículo 521 del presente ordenamiento

²²⁶ La excepción de defecto legal procede cuando la demanda, por su forma, no se ajusta a los requisitos y solemnidades que la ley prescribe que permiten el derecho de defensa.

En el segundo caso, un trabajador demandó a su empleadora en la vía laboral la reinstalación por despido injustificado y el pago de prestaciones laborales. La demandada opuso la excepción de prescripción. Manifestó que el trabajador fue despedido en una fecha anterior a la que él señala en la demanda. En consecuencia, los dos meses que tenía para demandar vía laboral ya habían vencido. La JCA, mediante laudo, condenó a la demandada a reinstalar al trabajador y al pago de las prestaciones solicitadas.

La demandada presentó un amparo directo. Sostuvo que el laudo era incongruente porque la JCA no valoró los argumentos y pruebas que mostraban la fecha en la que fue despedido el trabajador y, derivado de eso, que prescribió el término para iniciar el juicio laboral. Reiteró que la JCA la condenó indebidamente y sin fundamento al pago de las prestaciones demandadas. El Tribunal Colegiado precisó que la demandada no negó el despido del demandante, solo controvertió la fecha en la que sucedió. Por lo tanto, la demandada tenía la carga de probar ese hecho, es decir, la fecha del despido. Enfatizó que las pruebas permitían concluir que la demandada despidió a la demandante en una fecha anterior a la declarada en la demanda. En consecuencia, el Tribunal concedió el amparo para que la JCA se pronunciara nuevamente sobre las pruebas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que no hubo contradicción de tesis. Resolvió que, en los casos en que se controvierte la fecha y se ofrecen pruebas que sustentan ese hecho, ese material debe ser analizado.

Problema Jurídico Planteado

¿Cuándo se demanda un despido injustificado, es procedente el estudio de la excepción de prescripción si ésta se funda en el señalamiento del demandado de que el actor fue despedido con anterioridad a la fecha que señala en la demanda o esa excepción debe restringirse a los términos en los que fue planteada la acción laboral?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando se controvierte la fecha de despido y se opone la excepción de prescripción de la acción, ésta debe analizarse con base en la fecha real en la que sucedió despido. La fecha probada del despido es la que determina el término de prescripción de la acción laboral. Si se demuestra que el despido ocurrió antes de la fecha señalada por el trabajador, ese debe ser el inicio del conteo del término de vencimiento de la acción.

Justificación de los criterios

"El citado artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo²²⁷, atendiendo a su literalidad, establece una prescripción negativa, esto es, extingue el derecho de acción del trabajador, si en el

²²⁷ Artículo 518. Prescriben en dos meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo. La prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

transcurso de dos meses no lo ejercita. Ese derecho de acción se genera en el momento en que el trabajador es separado del empleo, por lo que la legislación dispone que a partir del día siguiente deba empezar a correr dicho término.

La prescripción de la acción otorga seguridad jurídica al gobernado que vive en un Estado de derecho; y debe atenderse en sus términos para la finalidad perseguida por el legislador de la materia; de ahí que el término prescriptorio corra a partir de la fecha de la separación." (Pág. 31, segundo y tercer párr.).

"El término "excepción" se ha definido como la oposición que el demandado formula frente a la demanda, ya sea como un obstáculo definitivo o provisional a la actividad provocada, mediante el ejercicio de la acción ante el órgano jurisdiccional, bien para contradecir el derecho material que el actor pretende hacer valer, con el objeto de que la sentencia que ha de pronunciarse y que ponga fin a la relación procesal, lo absuelva totalmente o de manera parcial." (Pág. 32, segundo párr.).

"En la materia laboral la prescripción está regulada en los artículos 516 a 522 de la Ley Federal del Trabajo, y fue instituida con la finalidad de salvaguardar el principio de certeza jurídica, a efecto de impedir que en cualquier tiempo se ejerzan derechos y, por ende, se entablen reclamaciones o se contradigan éstas, sea por los trabajadores o por los patrones; es la pérdida del derecho, por el simple transcurso del tiempo y la inactividad del trabajador al no ejercitar las acciones para solicitar su reinstalación o la indemnización que en derecho corresponda, en caso de separación, suspensión del empleo o despido injustificado." (Pág. 32, penúltimo párr.).

"El que la parte demandada alegue abandono del actor del trabajo con fecha anterior al supuesto despido injustificado, no constituye propiamente una excepción, sino exclusivamente la sine actione agis, que no es otra cosa que la negación de la demanda, es decir, la negación de los hechos en que se sustenta la acción ejercitada.

La excepción de prescripción en materia de trabajo debe estar referida al hecho generador de la acción y no al en que se fundó la excepción, pues el argumento de la demandada en el sentido de que el actor abandonó el trabajo con anterioridad a la fecha del despido injustificado que originó el juicio laboral natural, no es propiamente una excepción por no estar dirigido a controvertir los hechos en que se basa la acción principal, sino que constituye una negación de los que se aducen en la demanda, cuya consecuencia, en caso de probarse, sería que se determinara que el actor carece de acción y derecho para reclamar la indemnización o reinstalación respectiva por inexistencia del despido injustificado." (Pág. 33, primer y segundo párr.).

En la materia laboral la prescripción está regulada en los artículos 516 a 522 de la Ley Federal del Trabajo, y fue instituida con la finalidad de salvaguardar el principio de certeza jurídica, a efecto de impedir que en cualquier tiempo se ejerzan derechos y, por ende, se entablen reclamaciones o se contradigan éstas, sea por los trabajadores o por los patrones; es la pérdida del derecho, por el simple transcurso del tiempo y la inactividad del trabajador al no ejercitar las acciones para solicitar su reinstalación o la indemnización que en derecho corresponda, en caso de separación, suspensión del empleo o despido injustificado.

"En las relatadas condiciones, deben prevalecer con carácter de jurisprudencia, los siguientes criterios: **PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN EN MATERIA LABORAL. SI EL PATRÓN ACEPTA EL DESPIDO, PERO CONTROVIERTE LA FECHA EN QUE SE VERIFICÓ Y LO PRUEBA, LA EXCEPCIÓN RELATIVA DEBE ANALIZARSE.**

Si el trabajador sostiene que fue despedido injustificadamente en determinada fecha, y el patrón lo acepta, pero controvierte la fecha en que el despido tuvo lugar y con base en su argumento defensivo opone la excepción de prescripción de la acción, ésta debe analizarse una vez demostrada la fecha real en que se verificó el despido, porque acorde con el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, prescriben en 2 meses las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, y el plazo de la prescripción corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación; entonces, demostrada la data del despido, no existe obstáculo para que la autoridad jurisdiccional analice la excepción opuesta por el patrón, pues la fecha real en que aconteció aquél es la que debe marcar el inicio del tiempo necesario para la pérdida del derecho de acción del trabajador y, concomitantemente, el punto de partida del cese de las obligaciones legales que resulten a cargo del patrón. En ese contexto, la fecha del despido que sirva de base para analizar la excepción de prescripción, no debe quedar sujeta a la que señale únicamente el trabajador, pues quedaría a merced de su dicho el cómputo del término prescriptivo, con evidente detrimento del derecho de defensa del patrón, que si bien aceptó haberlo despedido, controvertió la fecha en que lo hizo. De tal suerte que si demuestra que el despido ocurrió con antelación a la fecha señalada por el trabajador, es inconcuso que su argumento se encamina a evidenciar no sólo la falsedad de lo afirmado en su demanda, sino también que operó la prescripción de la acción de despido, por lo que evidentemente dicha excepción —que es de carácter perentorio— tiende a destruir la acción y, por lo mismo, debe analizarse.

DESPIDO. ALCANCE PROBATORIO DE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN.

Acreditar que el despido ocurrió en una fecha distinta a la señalada por el trabajador no destruye, per se, su acción, pues seguirá existiendo el despido; no obstante, resulta relevante la fecha en la que se demuestre que ocurrió, ya que si la demanda se presenta con anterioridad al vencimiento del plazo prescriptivo de 2 meses, establecido en el artículo 518 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón deberá acreditar que el despido fue justificado, para poder destruir la acción relativa; en cambio, si se prueba que la demanda se presentó con posterioridad al vencimiento del plazo prescriptivo mencionado, la sola excepción de prescripción hace innecesario el estudio sobre la justificación del despido, pues cualquiera que fuera el resultado de ese análisis, no prosperaría la acción indemnizatoria o de reinstalación intentada, al resultar extemporáneo el reclamo del trabajador." (Énfasis en el original) (Pág. 36, penúltimo y último párr.).

10.4 Improcedencia de la suplencia de la deficiencia de la queja en favor del patrón

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 725/2014, 11 de junio de 2014²²⁸

Razones similares en los ADR 2298/2014, ADR 2727/2014 y AR 3408/2015

Hechos del caso

Un grupo de trabajadores despedidos demandaron al Ayuntamiento empleador la reinstalación a su puesto de trabajo, el pago de prestaciones accesorias, como jornada extraordinaria, días de descanso laborados y no pagados, prima dominical, aguinaldo y el pago de cuotas a los Institutos de Salud y Vivienda. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje (TCA) resolvió, mediante laudo, condenar al Ayuntamiento demandado al pago de las prestaciones y lo absolvió de la reinstalación de los trabajadores porque ésta ya se había cumplido. El Ayuntamiento promovió juicio de amparo directo. Señaló que en el juicio laboral no se constató el carácter de trabajadores de confianza que tenían los demandados, según la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes, Municipios e Instituciones Descentralizadas de la entidad (LTSPM). Alegó que el laudo le dio al Ayuntamiento un plazo de 72 horas para su cumplimiento y esto desconoce el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), norma aplicable de manera supletoria en este caso.²²⁹

El Tribunal negó el amparo. Estimó que no se violaron los derechos constitucionales del Ayuntamiento y que tampoco procede la suplencia de la queja porque el actor fue demandado como patrón en el juicio de origen. Señaló que no es cierto que no se analizó la calidad de trabajadores de confianza de los demandantes. En la demanda, estos afirmaron que realizaban actividades de la atención al público, archivo de expedientes, recepción de solicitudes en las áreas de su adscripción y envío de información. Estas aserciones no fueron controvertidas por el Ayuntamiento demandado.

El Ayuntamiento presentó recurso de revisión, en el que alegó la inconstitucionalidad del artículo 79, fracción V, de la Ley de Amparo.²³⁰ Señaló que el Tribunal debió aplicar la excepción prevista en el artículo 76 de la Ley de Amparo que admite la suplencia de la queja a favor del patrón. Sostuvo que debido a que la autoridad laboral no suplió la queja en

²²⁸ Unanimidad de cinco votos. Ponente Ministro Sergio A. Valls Hernández.

²²⁹ El artículo prevé que los laudos deben ser cumplidos en un plazo de 15 días. Según el Ayuntamiento esto le causaba un perjuicio porque, si se ejecuta el laudo, se afectaría su presupuesto de manera sustantiva.

²³⁰ "Artículo 79. La autoridad que conozca del juicio de amparo deberá suplir la deficiencia de los conceptos de violación o agravios en los casos siguientes: I. (...) II. (...) III. (...) IV. (...) V. En materia laboral, en favor del trabajador, con independencia de que la relación entre empleador y empleado esté regulada por el derecho laboral o por el derecho administrativo...".

beneficio del patrón, violentó sus derechos humanos en el juicio laboral. El Tribunal Colegiado ordenó que se remitiera el caso a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su estudio y resolución.

La Suprema Corte negó el amparo. Sostuvo que la suplencia de la queja solo en favor del trabajador se deriva de los procesos históricos de reforma constitucional y legal, cuya finalidad es disminuir la desigualdad procesal entre patrono y empleado y proteger los derechos básicos de la parte más débil.

Problemas jurídicos planteado

¿La distinción que prevé la fracción V, del artículo 79 de la Ley de Amparo, según la cual, en materia laboral la suplencia de la queja opera sólo en beneficio del trabajador y no del patrón, es constitucional?

Criterios de la Suprema Corte

Cuando la parte patronal acude al juicio de amparo laboral no aplica la suplencia de la queja deficiente a su favor, tal y como lo establece el artículo 79, fracción V de la Ley de Amparo. La suplencia de la queja deficiente en materia laboral solo favorece al trabajador porque su objeto es compensar la situación de desventaja en la que históricamente se encuentran ciertos grupos, para el caso, la clase trabajadora frente a la patronal.

Justificación de los Criterios

"A partir de estas consideraciones, serían tres las condiciones esenciales para que, a instancia de parte, proceda excepcionalmente el examen de las disposiciones legales de la Ley de Amparo aplicadas dentro del juicio de amparo:

- a) La emisión de autos o resoluciones concretas de los órganos que conozcan del juicio de amparo;
- b) La impugnación de normas de la Ley de Amparo cuya aplicación se actualice efectivamente dentro de los asuntos de la competencia de los órganos jurisdiccionales que conocen del juicio de amparo, y que trasciendan al sentido de la decisión adoptada; y
- c) La existencia de un recurso procedente contra el acto de aplicación de las normas de la Ley de Amparo tildadas de inconstitucionales, en el cual pueda analizarse tanto la legalidad de su acto de aplicación, como la regularidad constitucional de esas normas, en su caso." (Pág. 25, segundo párr.).

"Ahora bien, el principio de suplencia de la queja deficiente, ha sido reconocido como una institución de capital importancia dentro de nuestro sistema jurídico, con características

muy particulares, que encuentra su mayor exaltación dentro del medio de control constitucional del juicio de amparo." (Pág. 33, tercer párr.).

"[...] (E) legislador señaló que el otorgarle el carácter obligatorio a la suplencia, conllevaría una mayor protección a los quejosos y recurrentes, y convertiría al juicio de amparo en un instrumento más eficaz, lo cual derivaría en un notorio beneficio de determinados sectores de la población que pudieran estar en situación de desventaja, tal como es el caso de las clases económicamente débiles, los ejidatarios, comuneros, trabajadores, menores de edad, incapaces y también a las personas acusadas por delitos.

Por tanto, el legislador consideró que era aceptable que el derecho social no otorgara condiciones de igualdad dentro de un procedimiento judicial, pues sería injusto dar un trato igual a quienes poseen recursos suficientes para defenderse por sí mismos o pueden contratar la mejor defensa, que a quienes por su falta de preparación o por su carencia de recursos económicos, no pudieren autodefenderse, o no pudieren pagar una defensa adecuada.

Así, la suplencia de la queja cumple con el objetivo elemental de proteger el derecho de defensa adecuada del trabajador, en virtud de que, a través de este instrumento, el juez encargado del asunto puede, oficiosamente garantizar la salvaguarda de los derechos fundamentales que, en su caso, hayan sido lesionados, lo cual resulta evidente que es elemental en todo proceso, sin embargo, es en el procedimiento laboral en el que cobra una relevancia considerable tanto por la trascendencia de las consecuencias jurídicas que derivan de la violación a normas como la potencial certeza de la afectación a los derechos laborales." (Pág. 33, segundo a cuarto párr.).

"En esta tesitura, el propósito que cumple la suplencia de la queja deficiente en materia laboral, es salvaguardar la defensa adecuada del trabajador, pues se estima que éste se encuentra en una posición vulnerable frente al patrón y, por tanto, se busca evitar que los excesos de los formalismos jurídicos intervengan con la impartición de la justicia del Estado. De este modo, la suplencia de la queja deficiente, permite dar mayor protección a la clase obrera, ya sea que figure como quejosa o recurrente, para el eficaz ejercicio de su defensa y con particular énfasis cuando están en juego sus derechos laborales, reconocidos en el artículo 123 de la Carta Magna." (Pág. 40, tercer y cuarto párrs.).

"[...] (S)í bien el artículo 1o. constitucional, con la reforma sufrida el diez de junio de dos mil once, estableció cambios sustanciales que otorgan a las personas una protección más amplia de los derechos humanos, reconocidos no sólo en la Constitución, sino también en tratados internacionales, con la finalidad de favorecer en todo tiempo a las personas; también es cierto que respecto de la esencia del principio de igualdad y no discriminación, dicho artículo no sufrió alteración alguna, salvo la inclusión de la prohibición de discrimi-

La suplencia de la queja cumple con el objetivo elemental de proteger el derecho de defensa adecuada del trabajador, en virtud de que, a través de este instrumento, el juez encargado del asunto puede, oficiosamente garantizar la salvaguarda de los derechos fundamentales que, en su caso, hayan sido lesionados, lo cual resulta evidente que es elemental en todo proceso, sin embargo, es en el procedimiento laboral en el que cobra una relevancia considerable tanto por la trascendencia de las consecuencias jurídicas que derivan de la violación a normas como la potencial certeza de la afectación a los derechos laborales.

nación por preferencias sexuales, razón por la que es válido, para efecto de la resolución de este asunto, tomar en consideración la interpretación establecida por este Alto Tribunal con relación a dichos principios." (Pág. 44, segundo párr.).

"Por tanto, se consideró que el primer criterio para analizar una norma a la luz de la garantía de igualdad consiste en elegir el término de comparación apropiado, que permita analizar a los sujetos desde un determinado punto de vista y, con base en éste, establecer si se encuentran o no en una situación de igualdad respecto de otros individuos sujetos a diverso régimen y si el trato que se les da, con base en el propio término de comparación, es diferente. En caso de que los sujetos comparados no sean iguales o no sean tratados de manera desigual, no habrá violación a la garantía individual. Así, una vez establecida la situación de igualdad y la diferencia de trato, debe determinarse si la diferenciación persigue una finalidad constitucionalmente válida." (Pág. 48, primer y segundo párrs.).

"La circunstancia de que el legislador desde sus inicios cimentara el principio de la suplencia de la queja deficiente en materia laboral, únicamente en favor del trabajador, sin que alcanzara a la parte patronal, obedece a una distinción de trato que está plenamente justificada, porque: 1) la finalidad perseguida es constitucionalmente aceptable; 2) la diferenciación cuestionada es adecuada para el logro del fin legítimo buscado; 3) la medida está directamente conectada con el fin perseguido; y, 4) resulta proporcional." (Pág. 50, primer párr.).

"Tiene aplicación por identidad de razón la tesis 2a. CXXVIII/2013 (10a.)8, emitida por esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, cuyos rubro y texto, son: **"SUPLENCIA DE LA QUEJA DEFICIENTE EN EL JUICIO DE AMPARO LABORAL. LA CIRCUNSTANCIA DE QUE SÓLO OPERE EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR, NO VULNERA EL DERECHO HUMANO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.** El artículo 76 Bis, fracción IV, de la Ley de Amparo vigente hasta el 2 de abril de 2013, sustituido por el numeral 79, fracción V, de ley de la materia en vigor al día siguiente, al prever expresamente que la suplencia de la queja deficiente en materia laboral procede sólo a favor del trabajador, es producto de los procesos históricos de reforma constitucional y legal, cuya distinción de trato, en relación con el patrón, radica en que su finalidad es solventar la desigualdad procesal de las partes y la necesidad de proteger bienes básicos, derivado de que: a) el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo regulan la relación laboral como un derecho de clases; b) el patrón tiene mayores posibilidades económicas, lo cual le permite acceder a los servicios de mejores abogados y, al tener la administración de la empresa, cuenta con una mejor posibilidad de allegarse medios probatorios para el juicio; y, c) la protección a bienes elementales tiene como base el hecho de que la subsistencia del trabajador y de su familia, con todo lo que lleva implícito, depende de su salario y prestaciones inherentes, razón que evidencia

la importancia que tiene para el trabajador un litigio derivado de la relación laboral; motivo por el cual se le liberó de la obligación de ser experto en tecnicismos jurídicos, lo que contribuyó, por un lado, a que no se obstaculizara la impartición de justicia y, por otro, a la salvaguarda de los derechos fundamentales consagrados en el referido artículo 123 de la Carta Magna. En esas condiciones, la Segunda Sala reitera el criterio de la jurisprudencia 2a./J. 42/97 (*), en el sentido de que es improcedente la suplencia de la queja deficiente a favor del patrón, inclusive bajo el contexto constitucional sobre derechos humanos imperante en el país, porque la distinción de trato en referencia con el trabajador está plenamente justificada y, por lo mismo, resulta proporcional, es decir, sí guarda una relación razonable con el fin que se procura alcanzar, dado que tal diferenciación constituye una acción positiva que tiene por objeto medular compensar la situación desventajosa en la que históricamente se ha encontrado la clase trabajadora frente a la patronal". (Énfasis en el original) (Pág. 56, primer párr.).

"Por ende, debe señalarse que los restantes agravios formulados por el recurrente Ayuntamiento del Municipio de Campeche, deben clasificarse como infundados." (Pág. 57, segundo párr.).

"Sin embargo, la inconforme en los agravios sintetizados, sólo reitera de manera general la falta de análisis de la calidad de confianza que dice tenían los trabajadores y del indebido valor probatorio otorgado a la prueba testimonial, lo que se traduce en meros aspectos de legalidad vinculados directamente con el fondo del asunto y repite sus conceptos de violación. Siendo esto así, indudablemente resultan inoperantes los agravios de que se trata." (Pág. 59, primer y segundo párrs.).

10.5 El derecho internacional del trabajo no condena la figura de la prescripción de las acciones en materia laboral

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2183/2015, 12 de agosto de 2015²³¹

Hechos del caso

Un extrabajador de la empresa Luz y Fuerza del Centro demandó ante una Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) al Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), a Luz y Fuerza del Centro, en Liquidación y al Servicio de Administración y Enajenación de Bienes (SAE)²³²,

²³¹ Unanimidad de votos. Ponente: Eduardo Medina Mora I.

²³² Órgano desconcentrado de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público sustituido en 2020 por el Instituto para Devolver al Pueblo lo Robado.

como liquidador de Luz y Fuerza del Centro (Luz y Fuerza).²³³ Pidió el reconocimiento y pago de diversas prestaciones. La JCA absolvió a los demandados porque consideró que la acción laboral había prescrito.

El trabajador promovió demanda de amparo contra el laudo arbitral. Alegó la inconstitucionalidad del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)²³⁴ porque, a su juicio, la prescripción de las acciones es equiparable a la renuncia a los derechos laborales, que está prohibida por la Constitución y por la misma LFT.²³⁵ Subrayó que el laudo contraría la teoría del derecho internacional del trabajo, que manda la aplicación de la norma más beneficiosa al trabajador. El Tribunal de Amparo resolvió que la prescripción establecida en la legislación laboral no vulnera la Constitución porque, contrario a lo sostenido por el demandante, la prescripción no implica una renuncia, sino una sanción legal por la falta de ejercicio a tiempo de una acción. En consecuencia, negó el amparo y confirmó el laudo reclamado. El demandante interpuso recurso de revisión. Reclamó que la sentencia pasó por alto la aplicación del principio *pro-persona* del derecho internacional de trabajo, según el cual, debía aplicar la norma más beneficiosa para el trabajador. Repitió, entonces, que la acción pretendida no podía haber prescrito porque los derechos laborales son irrenunciables.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación desechó el recurso de revisión. Resolvió que el reclamo de inconstitucionalidad contra el artículo 516 de LFT era inoperante y eso conlleva la imposibilidad jurídica de estudiar el fondo del asunto. Además de lo anterior, los requisitos de importancia y trascendencia tampoco fueron satisfechos.

Problema jurídico planteado

¿Si el demandante en amparo no refuta la inoperancia de sus argumentos decidida por el Tribunal de amparo, procede el estudio de fondo de la demanda de amparo en revisión?

Criterio de la Suprema Corte

Si el demandante no refuta el argumento de inoperancia decidido por el Tribunal de amparo procede el desechamiento del juicio. Este desechamiento se refuerza si el asunto tampoco es de importancia o trascendencia constitucionales.

²³³ Órgano descentralizado de la administración pública federal extinto por decreto presidencial en 2009.

²³⁴ Ley Federal del Trabajo. 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.

²³⁵ Ley Federal del Trabajo. Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Justificación del criterio

[E]xiste imposibilidad jurídica para analizar la constitucionalidad del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo a la luz del artículo 123, apartado A, fracción XXVII, incisos g) y h) de la Constitución; en atención a que el recurrente no desvirtuó la inoperancia decretada por el Tribunal A quo, quien acertadamente resolvió de acuerdo con el criterio de este Alto Tribunal, plasmado en la tesis 2a./J. 14/2012 (10a.), que no puede confrontarse el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, con el artículo 123, apartado A, fracción XXVII, incisos G) y H), de la Constitución, porque ambas normas regulan cuestiones totalmente ajenas. (Pág. 42, párr. 4).

Existe imposibilidad jurídica para analizar la constitucionalidad del artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo a la luz del artículo 123, apartado A, fracción XXVII, incisos g) y h) de la Constitución; en atención a que el recurrente no desvirtuó la inoperancia decretada por el Tribunal A quo, quien acertadamente resolvió de acuerdo con el criterio de este Alto Tribunal

[E]sta Suprema Corte de Justicia de la Nación y en diversos criterios, ha determinado por un lado que el artículo 516 de la Ley Federal del Trabajo, no es inconstitucional, toda vez que no viola el derecho del trabajador a percibir su salario, ni los artículos 5o., 17 y 123, de la Constitución, ya que sólo regula la temporalidad en que el derecho puede reclamarse; y por otro lado, que no puede aceptarse la inconstitucionalidad de la Ley Federal del Trabajo, por el hecho de que el quejoso equipare la prescripción de las acciones de trabajo a la renuncia de las mismas. (Pág. 43, párr. 3.)

[A]firma que el Tribunal Colegiado no respeta los principios de imparcialidad y los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a la dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. [S]on planteamientos genéricos que no pueden ser objeto de estudio. (Pág. 47, párr. 4.)

[E]n la especie los agravios resultaron ineficaces, se concluye que el presente recurso de revisión carece de los requisitos de importancia y trascendencia. (Pág. 49, párr. 2.)

10.6 Negación de la calidad de patrón

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 163/2016, 8 de febrero de 2017²³⁶

Hechos del caso

Los asuntos que generaron los criterios en disputa tuvieron características comunes: (i) los trabajadores demandaron el pago de prestaciones por despidos injustificados; (ii) los demandados negaron la relación laboral; (iii) las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenaron a los demandados. El primer grupo de Tribunales sostuvo que la carga probatoria recae en el demandante solo en los casos en los que el patrón niega la relación

²³⁶ Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos. Unanimidad de votos.

de manera lisa y llana. En los supuestos en los que ofrecen argumentos, como que el trabajador fue contratado por otro empleador, el demandado tiene la carga de la prueba. El segundo grupo de Tribunales sostuvo que el demandado no está obligado a probar la relación de trabajo del actor con otras personas porque esa afirmación no repercute en la negación de la relación laboral.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Consideró que debía definir si le corresponde la carga de la prueba al patrón cuando niega la relación de trabajo con el demandante, pero sostiene que el trabajador laboró para otra persona. La Suprema Corte resolvió que los demandados que niegan el vínculo laboral no tienen la carga de la prueba cuando sostienen que la relación del trabajador fue con otra persona. Concluyó que, en estos casos, no se vulneran los derechos de los trabajadores.

Problema jurídico planteado

¿Es constitucional liberar de la carga de la prueba a un empleador demandado que niega la relación de trabajo y asegura que el vínculo fue con otra persona?

Criterio de la Suprema Corte

El patrón demandado que niega la relación de trabajo y que afirma que el vínculo laboral del trabajador demandante fue con otra persona no tiene la carga de la prueba. Esta inversión de la obligación de probar se ajusta al derecho al trabajo, establecido en el artículo 123 constitucional.

Justificación del criterio

"[N]o existe criterio de esta Segunda Sala con relación al tema relativo a que cuando el demandado se excepciona afirmando simplemente que sabe que el actor laboró para un tercero respecto del cual no le une vínculo jurídico alguno; en tal supuesto, debe decirse, que no cualquier afirmación hecha por el patrón después de negada la relación laboral tiene la característica de imponer a éste la carga de la prueba, pues como ya se indicó, sólo aquellas afirmaciones que por su naturaleza lleven implícito el reconocimiento de la existencia de una relación, aunque se afirme que ésta es de naturaleza distinta a la laboral o que la misma concluyó, pues sólo estas afirmaciones tienen la característica de repercutir en la negativa de la relación laboral, patentizando que dicha negativa no es lisa y llana o absoluta. Consecuentemente, aquellas afirmaciones que no se vinculen con la negativa de la relación laboral o que dejen intocada ésta, no tienen el alcance de imponer al patrón la carga de acreditar dichas afirmaciones, dado que éstas no implican el reconocimiento de ningún tipo de relación, y por tanto, no se contraponen a la negativa primeramente hecha,

pues tampoco se debe llegar al extremo de obligar al empleador a que demuestre que otra persona contrató al actor, por la sencilla circunstancia de que difícilmente un tercero le facilitaría documentos para el reconocimiento de algo que muy probablemente le perjudique porque tendría que responsabilizarse de una relación de trabajo. En tal virtud, la sola afirmación en el sentido de que el actor labora para un tercero, no lleva al extremo de exigir a la parte patronal que justifique ésta, toda vez que al no guardar relación alguna con la negativa lisa y llana del nexo laboral, ésta no lleva implícita una afirmación con relación a esa negativa, y por tanto no se contraponen a la negativa del nexo laboral." (Pág. 40, párr. 4).

La sola afirmación en el sentido de que el actor labora para un tercero, no lleva al extremo de exigir a la parte patronal que justifique ésta.

10.7 Pago de prima vacacional no demandada por el trabajador

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 196/2018, 26 de septiembre de 2018²³⁷

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador demandó por despido injustificado a quien resultara como su empleador real. Reclamó, entre otras prestaciones, la indemnización constitucional y el pago proporcional de vacaciones por el período laborado. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA), mediante laudo, resolvió que el trabajador probó sus pretensiones y, en consecuencia, condenó a los patrones al pago de indemnización constitucional, salarios caídos, vacaciones y aguinaldo. Contra esa decisión, el trabajador promovió amparo directo. Un Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo concedió la protección constitucional porque consideró que la prima de antigüedad se calculó de manera incorrecta. Sostuvo que la prima vacacional no se trataba de una prestación accesoria de las vacaciones, sino que ambas tienen una finalidad distinta. Las vacaciones consisten en un descanso continuo de varios días para reponer energía gastada en las actividades laborales; la prima vacacional es un pago monetario para que el trabajador pueda usarlo en sus días de descanso. Concluyó que no procede fijar una condena por prima vacacional si el trabajador no la reclamó en la demanda laboral y en estos casos no cabe suplir la queda deficiente en favor del trabajador.

En el segundo asunto, Petróleos Mexicanos (PEMEX) interpuso recurso de queja contra un laudo dictado por una Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) en cumplimiento de una orden de amparo. El nuevo laudo condenó a PEMEX al pago de, entre otras prestaciones,

²³⁷ Mayoría de tres votos respecto del primer punto resolutivo y por unanimidad de cuatro votos en relación a los resolutivos segundo y tercero. Ponente: Ministro: Alberto Pérez Dayán.

la prima vacacional. Contra esa decisión, PEMEX presentó un recurso de queja²³⁸ en el que señaló que el trabajador solo pidió el pago de vacaciones, no de la prima vacacional. En consecuencia, la autoridad no debió condenarlo a su pago. El Tribunal Colegiado en materia de Trabajo no concedió el recurso. Argumentó que debían aplicarse los principios de los artículos 18²³⁹ y 33²⁴⁰ de la Ley Federal del Trabajo (LFT), en el sentido de que debe optarse por la decisión que más favorezca al empleado. Por lo que, en atención al principio de que lo accesorio corre la suerte de lo principal, aunque el trabajador no haya reclamado la prima vacacional, sí pidió el pago de vacaciones.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Señaló que, en los casos en los que el trabajador no reclame prestaciones como prima vacacional y esta no sea reconocida por la JCA, no podrá condenarse al patrón su pago. Esto generaría un desequilibrio procesal y violaría el derecho de defensa de los empleadores.

Problema Jurídico Planteado

¿Se debe ordenar el pago de la prima vacacional como una consecuencia lógica de la condena al pago de las vacaciones, aunque no haya sido reclamada por el trabajador en la demanda laboral?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando el trabajador en la demanda solo pide el pago de vacaciones, pero no de prima vacacional, la JCA no puede condenar al patrón a su pago. El que la legislación laboral recoja el principio *in dubio pro operario* (ante duda, favorecer al trabajador) en el artículo 123, apartado A, fracción XXIII de la Constitución Federal²⁴¹ no habilita a la JCA a actuar de manera arbitraria y condenar a la parte patronal por una prestación que no fue materia de controversia. Ese principio es solo un criterio hermenéutico que permite dar contenido a las normas en beneficio del trabajador. No sirve, en cambio, para resolver situaciones que no están contempladas en la ley y mucho menos en detrimento de las instituciones jurídicas que generan seguridad en un proceso.

²³⁸ El recurso de queja es un medio de impugnación contra las decisiones en las que no procede expresamente el recurso de revisión. Está regulado en el artículo 97 de la Ley de Amparo.

²³⁹ Artículo 18.- En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

²⁴⁰ Artículo 33.- Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé. Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él. Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

²⁴¹ Artículo 123. Apartado A, Fracción XXIII. Los créditos en favor de los trabajadores por salario o sueldos devengados en el último año, y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquiera otros en los casos de concurso o de quiebra.

Justificación de los criterios

"[...] (L)as vacaciones son un derecho que adquieren los trabajadores por el transcurso del tiempo en que prestan sus servicios y que tiene por finalidad el descanso continuo de varios días que les dé la oportunidad de reponer su energía gastada con la actividad laboral desempeñada, sea ésta física o mental'.

En tanto que la prima vacacional constituye 'un ingreso adicional que les permite disfrutar de su período vacacional'". (Pág. 17, tercer y cuarto párrs.).

"Como es posible observar, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo ambas prestaciones se generan por virtud del tiempo en el que los trabajadores presentan sus servicios. Sin embargo, resulta importante hacer énfasis en que tal circunstancia no las hace iguales, equivalentes ni equiparables, precisamente porque persiguen finalidades y son de naturaleza distinta, pues mientras que con las vacaciones se busca el descanso del trabajador a fin de que repongan energías; con la prima vacacional se pretende que éste tenga un ingreso adicional que le permita disfrutar de su período vacacional." (Pág. 19, último párr.).

"[...] (E)n el mundo fáctico puede darse el caso de que aun cuando el trabajador generó su derecho a gozar de un período vacacional no se le haya otorgado esa prerrogativa pero sí el pago de la prima vacacional. Empero, para efectos del reconocimiento de una prestación dentro de un proceso laboral, la condena en vacaciones no necesariamente trae como consecuencia lógica-natural la de la prima vacacional, pues ello dependerá de otros aspectos de índole procesal. [...]" (Pág. 20, primer párr.).

"[...] (T)al situación —no contemplada en la ley generaría un desequilibrio procesal en perjuicio de la parte patronal, en la medida en que sin darle la oportunidad de defensa (con el consecuente derecho de aportar las pruebas correspondientes), se le condenaría en juicio respecto de una prestación y hechos no controvertidos.

Se arriba a lo anterior, sin que pase inadvertido para quienes resuelven, que las Juntas tienen la obligación de subsanar la demanda del trabajador cuando ésta se encuentre incompleta; sin embargo, el incumplimiento de tal obligación no puede repercutir en perjuicio de una de las partes y particularmente de la patronal, ya que como se dijo, ello implicaría coartar su derecho de defensa." (Pág. 22, segundo y tercer párrs.).

"De acuerdo con las consideraciones que se han expuesto en los párrafos que anteceden, debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, en términos del artículo 225 de la Ley de Amparo, el criterio que sustenta esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación a continuación: **PRIMA VACACIONAL. NO DEBE CONDENARSE AL PAGO DE ESTA PRESTACIÓN, COMO UNA CONSECUENCIA LÓGICA-NATURAL DE LA DE VACACIONES,**

Como es posible observar, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo ambas prestaciones se generan por virtud del tiempo en el que los trabajadores presentan sus servicios. Sin embargo, resulta importante hacer énfasis en que tal circunstancia no las hace iguales, equivalentes ni equiparables, precisamente porque persiguen finalidades y son de naturaleza distinta, pues mientras que con las vacaciones se busca el descanso del trabajador a fin de que repongan energías; con la prima vacacional se pretende que éste tenga un ingreso adicional que le permita disfrutar de su período vacacional.

CUANDO NO FUE RECLAMADA EN LA DEMANDA LABORAL. Cuando el trabajador únicamente reclame en su demanda el pago de vacaciones y, al admitirla, la Junta no cumpla con su obligación de subsanarla para introducir a la litis la prestación relativa a la prima vacacional, no es factible condenar al patrón al pago de ésta, ya que esa situación generaría un desequilibrio procesal en su perjuicio, en la medida en que, sin darle la oportunidad de defensa, se le condenaría en juicio respecto de una prestación y hechos no controvertidos. De ahí que, de resultar procedente la condena al pago de vacaciones, no debe condenarse al pago de la prima vacacional como una consecuencia lógica-natural, si ésta no fue reclamada en la demanda" (Énfasis en el original) (Pág. 23, segundo párr.).

10.8 Los requisitos de procedencia en materia probatoria no contravienen disposiciones de derecho internacional

SCJN, Segunda Sala, Amparo directo en Revisión 8377/2018, 29 de mayo de 2019²⁴²

Hechos del caso

Un trabajador demandó al banco empleador por despido injustificado ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JCA). Reclamó la reinstalación en el empleo y el pago de prestaciones laborales. La JCA, mediante laudo, absolvió al demandado porque el trabajador renunció voluntariamente a su puesto. El demandante promovió juicio de amparo directo. El Tribunal colegiado concedió el amparo. Le ordenó, entonces, a la JCA que admitiera la prueba de inspección ocular presentada por el actor. La JCA absolvió nuevamente al banco demandado.

El demandante promovió juicio de amparo directo en contra del segundo laudo. Alegó que el banco demandado no controvertió las pruebas que acreditan la relación laboral y, por eso, el demandado debió ser condenado por despido injustificado. Alegó que los artículos 794 y 878 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo (LFT)²⁴³ violan la Constitución²⁴⁴

²⁴² Unanimidad de votos. Ponente: José Fernando Franco González Salas.

²⁴³ Artículo 794. Se tendrán por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

Artículo 878. La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las normas siguientes: Fracción IV. En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo de referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios; pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no se suscite controversia, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación pura y simple del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de éstos no entraña la aceptación del derecho;

²⁴⁴ Señaló que, de conformidad con el artículo 1o. constitucional y en atención al principio de progresividad, la junta arbitral debió ponderar la estabilidad en el empleo del trabajador.

y los tratados internacionales suscritos por México.²⁴⁵ El Tribunal Colegiado negó el amparo. Consideró que la valoración de pruebas realizada por la JCA fue correcta. Agregó que el reclamo de inconstitucionalidad contra la legislación laboral en realidad apuntaba a su aparente falta de aplicación. En todo caso, estimó que la decisión atacada se ajusta al derecho al trabajo reconocido en la Constitución y tratados internacionales. El demandante interpuso recurso de revisión. Reclamó que el Tribunal hizo una interpretación inexacta de la constitucionalidad en el laudo reclamado. Aseguró que la JCA debió aplicar la norma más favorable al trabajador que, en el caso, es la internacional.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación desechó el recurso de revisión. Consideró que los cargos de inconstitucionalidad alegados en el recurso solo reiteraron lo expuesto en el juicio de amparo. Aseveró que los requisitos de importancia y trascendencia del asunto no se cumplieron y, en consecuencia, el recurso de revisión era improcedente.

Problema jurídico planteado

¿Los principios y reglas probatorios que gobiernan el proceso laboral, se ajustan a derecho al trabajo establecido en la Constitución y tratados internacionales?

Criterio de la Suprema Corte

El análisis de la constitucionalidad de las disposiciones probatorias de la LFT no procedió. El recurso interpuesto no permitía establecer un criterio importante, por lo tanto, fue declarado improcedente.

Justificación del criterio

"[S]e advierte que no se cumple con el primero de los requisitos para la procedencia del juicio de amparo, al no subsistir un tema de constitucionalidad, pues en la demanda de amparo no se combatió la constitucionalidad de alguna norma general o se solicitó la interpretación directa de algún precepto de la Constitución." (Párr. 13).

"[S]i bien en su demanda de amparo el quejoso expresó que los artículos 794 y 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo son inconstitucionales, en realidad su pretensión iba dirigida a demostrar que la Junta responsable debió aplicar dichos artículos." (Párr. 14).

"Lo anterior inclusive también fue advertido por el Tribunal Colegiado del conocimiento, quien declaró inoperantes los conceptos de violación respectivos, dado que dichos numerales no habían sido aplicados en perjuicio del quejoso, quien en realidad pretendía su aplicación en el sentido de tener por confeso al demandado respecto de los hechos

Si bien en su demanda de amparo el quejoso expresó que los artículos 794 y 878, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo son inconstitucionales, en realidad su pretensión iba dirigida a demostrar que la Junta responsable debió aplicar dichos artículos.

²⁴⁵ Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo.

aducidos en la demanda laboral, mismo que estimó infundado al advertirse que en la contestación respectiva sí se había negado la relación laboral con el actor, por lo que la Junta no se encontraba obligada a aplicar las sanciones en dichas disposiciones." (Párr. 15).

"[E]n el asunto no subsiste cuestión de constitucionalidad alguna, sino meras cuestiones de legalidad en torno a si se acreditó o no la existencia de una relación laboral." (Párr. 16).

10.9 Negación de la calidad de patrón. Etapa procesal

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 115/2020, 1 de julio de 2020²⁴⁶

Hechos del caso

Los criterios contradictorios comparten estas características: (i) los trabajadores demandaron la reinstalación; (ii) los demandados negaron el vínculo laboral en la contestación de la demanda;²⁴⁷ (iii) los demandados negaron la calidad de patrones en la etapa de pruebas cuando objetaron la inspección ocular y; (iv) las Juntas de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenaron a los demandados. El primero de los Tribunales sostuvo que la negación de la relación laboral en la contestación de la demanda es suficiente para descartar el carácter de empleador. El Tribunal concedió el amparo al empleador demandado. El segundo Tribunal resolvió que no basta con que el empleador demandado niegue el vínculo laboral en la contestación de demanda. También señaló que la negación de la calidad de patrón en la audiencia de pruebas es extemporánea porque altera la conformación del litigio. El Tribunal negó el amparo al patrón.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estableció que hubo contradicción de tesis. Consideró que debía resolver en qué etapa procesal el patrón demandado tiene que negar relación de trabajo para que sea admisible. La Suprema Corte resolvió que la negación de la relación laboral debe ser planteada por el patrón en la contestación a la demanda, como

²⁴⁶ Ponente: Javier Laynez Potisek. Unanimidad de votos.

²⁴⁷ Negativa de la calidad de patrón. Debe precisarse en la etapa de demanda y excepciones, aun cuando la parte demandada niegue la existencia de la relación de trabajo.

Hechos: Los Tribunales Colegiados contendientes divergieron sobre cuál era la etapa del juicio laboral en la que la parte demandada debía negar tener la calidad de patrón cuando asimismo hubiera negado la existencia del vínculo de trabajo.

Criterio jurídico: La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que la negativa de la calidad de patrón debe formularse en el momento en que la parte demandada formulara su contestación.

Justificación: Lo anterior es así, porque la litis del juicio laboral se fija en la etapa de demanda y excepciones al ser éste el momento en que son conocidos por la autoridad laboral los extremos que suscitan controversia y que serán materia de prueba; por ende, si la parte demandada niega la existencia del vínculo de trabajo y no precisa en su contestación que esta circunstancia obedece a que no posee la calidad de empleadora en tanto no cuenta con personal a su servicio, no es lícito que haga tal precisión con posterioridad, pues esto conduciría a la modificación de la litis y de las cargas probatorias fijadas, pues ésta no se hallaría ya en demostrar la existencia del vínculo de trabajo, sino la calidad de demandado, aspectos que se acreditan mediante elementos probatorios diferentes.

parte de las excepciones. Señaló que permitirle hacer esto durante la etapa de pruebas implicaría darle una ventaja injustificada que modificaría el litigio.

Problema jurídico planteado

¿Es constitucional exigirle al patrón demandado que niegue la relación laboral en la contestación de demanda y no hasta la etapa de pruebas?

Criterio de la Suprema Corte

La negación de la relación laboral no implica tácitamente la negación del carácter de patrón. El empleador demandado está obligado a hacer ambas precisiones desde la contestación a la demanda en su contra. No admitir esa negación en la etapa de pruebas se ajusta al derecho al trabajo, establecido en el artículo 123 constitucional.

Justificación del criterio

"[A] diferencia de lo sostenido en dicho precedente la ausencia del carácter de patrón es una cuestión íntimamente relacionada con la afirmación de la inexistencia del vínculo laboral que no conduce a incongruencia alguna en la defensa del demandado, sino que es su causa, por lo que se estima que no puede exceptuarlo del deber de precisar tal circunstancia desde que formula su contestación ni puede aceptarse que la negativa de la relación laboral entrañe tácitamente la del carácter de patrón." (Párr. 35).

"[L]a manifestación hecha por la parte demandada en el sentido de que no posee la calidad de patrón porque no tiene personal a su servicio sólo cabe realizarla en la etapa de demanda y excepciones, por cuanto el conocimiento de dicha circunstancia no está supeditado a que la parte actora ofrezca la prueba de inspección ocular respecto de los documentos de todos las y los trabajadores de la demandada, sino que es conocido por ésta desde la etapa de demanda y excepciones." (Párr. 36).

La manifestación hecha por la parte demandada en el sentido de que no posee la calidad de patrón porque no tiene personal a su servicio sólo cabe realizarla en la etapa de demanda y excepciones.

10.10 Reposición del procedimiento laboral por falta de firma del laudo

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 196/2020, 18 de noviembre de 2020²⁴⁸

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador demandó a Petróleos Mexicanos (Pemex) el reconocimiento de enfermedades profesionales, el pago de una indemnización por riesgo

²⁴⁸ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra: Yasmín Esquivel Mossa.

de trabajo y de una jubilación por incapacidad. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) condenó a la demandada al pago de la incapacidad y de las demás prestaciones. Inconforme con esto, el trabajador promovió juicio de amparo. El Tribunal concedió el amparo. Consideró que hubo una violación procesal porque el acta de la audiencia trifásica²⁴⁹ no tenía la firma del auxiliar que la presidió.²⁵⁰ Por lo tanto, dejó sin efecto tanto la decisión de la JCA, como todo lo actuado a partir de la audiencia de demanda y excepciones, pruebas y resolución. Ordenó, entonces, reponer el procedimiento.

En el segundo asunto, un trabajador demandó al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el reconocimiento de un accidente de trabajo, de una pensión por incapacidad parcial permanente y el pago de diversas prestaciones en especie. La JCA condenó al demandado al pago de las prestaciones. Contra la decisión de la JCA, el trabajador promovió juicio de amparo directo. El Tribunal concedió el amparo. Constató una violación procesal que afectó también el resultado de la decisión: en el acta de la audiencia trifásica faltaban las firmas del presidente o auxiliar, así como las del secretario de acuerdos. Argumentó que esa violación procesal provoca que todas las actuaciones pierdan valor y, por ende, también las decisiones tomadas en el proceso. Ordenó, entonces, la reposición de la actuación. Precisó que la JCA sólo debería enmendar las formalidades omitidas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación estimó que sí hubo contradicción de criterios. Resolvió que, si el acta de la audiencia trifásica de la JCA no tiene las firmas requeridas, deberá reponerse el procedimiento y repetirse las actuaciones a partir de la audiencia viciada.

Problema jurídico planteado

¿La falta de firma del presidente o del auxiliar, así como la del secretario de acuerdos de la JCA que intervinieron en alguna de las etapas de la audiencia trifásica, es una violación procesal que deja sin efectos todo lo actuado, así como la reposición total del procedimiento?

Criterio de la Suprema Corte

Ante la falta de firma del presidente, del auxiliar o del secretario de acuerdos de la JCA que intervinieron en alguna de las etapas de la audiencia trifásica procede dejar sin efectos

²⁴⁹ Consta de tres fases: 1. Conciliación: es la etapa donde la autoridad exhorta a las partes para llegar a un arreglo para que no continúe el juicio; 2. Demanda y Excepciones: en caso de que las partes no hayan conciliado se seguirá con el procedimiento. El patrón tiene la oportunidad de contestar la demanda y, a su vez, el trabajador de replicar la contestación; 3. Ofrecimiento y Admisión de Pruebas: es la oportunidad que tienen las partes de ofrecer sus pruebas y de objetar las de la contraria.

²⁵⁰ La falta de firma es considerada una infracción formal en cada actuación en el procedimiento, del documento de la audiencia y de lo acordado en ella.

la decisión y reponer el procedimiento a partir de la fase de la audiencia en la que se cometió la violación. Las firmas son necesarias para que la audiencia sea válida. En ese sentido, la falta de firma es una violación procesal que implica que las actuaciones no producen efectos jurídicos.

Justificación del criterio

"[...] (E)s válido afirmar que cuando un Tribunal Colegiado en amparo directo, advierte que se actualiza una violación procesal al procedimiento que afecta las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo, en términos del artículo 172, fracción XI de la Ley de Amparo, ante la falta de firma del Presidente o Auxiliar, así como del Secretario de Acuerdos en alguna de las etapas la audiencia trifásica, y por ello se conceda la protección federal para el efecto de que la autoridad responsable deje insubsistente el laudo impugnado y reponga el procedimiento." (Pág. 12, párr. 36).

"[...] Ello trae como consecuencia su nulidad y de las subsecuentes actuaciones, pues al no poder constatarse en términos precisos la litis sometida a consideración de la responsable, ni las pruebas que se desahogaron como producto de tal ilicitud, tampoco es factible pronunciarse sobre posibles vulneraciones a derechos, que deriva de omisiones o ilegalidades en la apreciación de los escritos y posturas asumidas por las partes; pues de otra forma se convalidaría un acto viciado de origen." (Pág. 12, párr. 37).

"[...] Ante ello, se estaría soslayando la incorrecta integración y desahogo que la ley aplicable dispone para la fijación de la litis; esto es, como dicha violación implica que aquella diligencia sea inexistente y no produzca efectos jurídicos, por haberse practicado en forma distinta a la prevista en la ley, la concesión de la protección de la Justicia Federal que llegara a otorgarse, será por la inexistencia o invalidez de la audiencia trifásica, por lo que la autoridad responsable debe dejar insubsistente el laudo reclamado y ordenar la reposición del procedimiento, a partir de la fase en la que se cometió la violación, para que posteriormente se continúe el cauce legal que corresponda." (Pág. 13, párr. 38).

"[...] En consecuencia, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 215, 216, párrafo segundo, 217, párrafo primero y 225 de la Ley de Amparo, debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, el criterio sustentado por esta Segunda Sala, redactado de la siguiente manera: **REPOSICIÓN DEL PROCEDIMIENTO LABORAL. ANTE LA FALTA DE FIRMA DEL PRESIDENTE O DEL AUXILIAR DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, ASÍ COMO DEL SECRETARIO DE ACUERDOS QUE INTERVINIERON EN ALGUNA DE LAS ETAPAS DE LA AUDIENCIA TRIFÁSICA, PROCEDE CONCEDER EL AMPARO PARA DEJAR INSUBSISTENTE EL LAUDO Y ORDENAR AQUÉLLA PARA SUBSANAR ESA IRREGULARIDAD, INCLUYENDO LAS ACTUACIONES SUBSECUENTES.**" (Pág. 13, párr. 39)

(E)s válido afirmar que cuando un Tribunal Colegiado en amparo directo, advierte que se actualiza una violación procesal al procedimiento que afecta las defensas del quejoso trascendiendo al resultado del fallo, en términos del artículo 172, fracción XI de la Ley de Amparo, ante la falta de firma del Presidente o Auxiliar, así como del Secretario de Acuerdos en alguna de las etapas la audiencia trifásica, y por ello se conceda la protección federal para el efecto de que la autoridad responsable deje insubsistente el laudo impugnado y reponga el procedimiento.

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 243/2020, 27 de enero de 2021²⁵¹

Hechos del caso

En el primer asunto, una trabajadora demandó en un juicio laboral a diversas empresas por despido injusto, pidió el pago de la indemnización constitucional, salarios caídos aguiñaldo y vacaciones. Una de las empresas demandadas negó el despido. Presentó ante la Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) la renuncia de la demandante, firmada y con huella digital. Durante el juicio, la trabajadora impugnó la firma contenida del escrito de renuncia. La JCA consideró innecesario analizar esta impugnación ya que en la renuncia también estaba la huella dactilar y la demandante no cuestionó la veracidad de esta última. La JCA absolvió a la demandada del pago de las prestaciones. Consideró que la demandada probó con la carta renuncia de la trabajadora que no la despidió.

Contra esa decisión de la JCA, la trabajadora promovió amparo directo. Argumentó que darle valor probatorio a la carta de renuncia vulnera sus derechos laborales. El Tribunal negó el amparo. Estimó que la trabajadora debió impugnar en su integridad la carta de renuncia, no solo uno de sus elementos. Es decir, era necesario que la trabajadora objetara, también, la huella digital. Determinó que para que se considere a un trabajador como autor de su escrito de renuncia es suficiente que la carta esté firmada o tenga la huella dactilar del suscriptor.

En el segundo asunto, un trabajador demandó a diversas empresas en un juicio laboral por despido injustificado el pago de la indemnización constitucional, salarios caídos, aguiñaldo y vacaciones. La empresa demandada negó el despido. Presentó ante la JCA la renuncia del trabajador debidamente firmada y con huella digital. El trabajador negó la veracidad tanto de la firma, como de la huella digital. La JCA condenó a la empresa demanda al pago de las prestaciones. Inconforme con esta decisión, la empresa promovió amparo directo. El Tribunal concedió el amparo. Estimó que la huella no es suficiente para expresar la voluntad del trabajador porque ésta sólo se demuestra con la firma, aunque la huella sea auténtica. El Tribunal concluyó que basta con que se acredite la falsedad de uno de los elementos de la suscripción del documento para que éste pierda valor probatorio. No tiene sentido que si una renuncia tiene huella digital y firma y se prueba la falsedad de una de ellas se dé valor al documento.

²⁵¹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

La Suprema Corte estableció que hubo contradicción de criterios. Resolvió que para que una renuncia tenga valor probatorio solo deberá acreditarse la veracidad de alguno de sus elementos, esto es, de la huella digital o de la firma del empleado.

Problema jurídico planteado

¿Si en un escrito de renuncia incluye la firma del trabajador y su huella digital, basta demostrar la veracidad de uno de esos dos elementos para que la renuncia tenga pleno valor probatorio?

Criterio de la Suprema Corte

Para que un escrito de renuncia tenga valor probatorio pleno sólo deberá demostrarse la veracidad de alguno de los elementos: bien sea de la firma o de la huella digital de quien lo suscribe. Según el texto anterior del artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo, si se acredita la veracidad de la firma o de la huella dactilar, eso es suficiente para reputar su autoría al suscriptor. Cuando en un litigio laboral se ofrece como prueba la renuncia y ese documento incluye los 2 elementos de suscripción, esto es, huella dactilar y firma autógrafa, basta que se acredite la veracidad de uno de estos para darle plena eficacia probatoria.

Justificación del Criterio

"[...] (E) escrito de renuncia es suscrito por un trabajador, es claro que no se trata de un documento público, ya que su formulación no está encomendada a un funcionario investido de fe pública ni fue suscrito en el desempeño de sus funciones. Circunstancia suficiente para inferir, ante esas características, que estamos frente a un documento de carácter privado." (Pág. 25, párr. 120).

"[...] En los litigios en materia de Trabajo puede acontecer que con la finalidad de acreditar la inexistencia de un despido, una de las partes ofrezca un escrito de renuncia en el cual obre la firma o la huella digital del trabajador; asimismo, la documental en cuestión puede contener ambas, es decir, la firma y la huella dactilar." (Pág. 27, párr. 131).

"[...] Conforme al texto anterior del artículo 802 de la Ley Federal del Trabajo, si en un primer momento se demuestra la veracidad de la firma o de la huella dactilar, tal circunstancia es suficiente para reputar su autoría al suscriptor. Por lo tanto, en este caso se estima innecesario verificar la autenticidad del diverso signo." (Pág. 28, párr. 139).

"[...] En contrapartida, si en un primer momento se demuestra la falsedad de la firma o de la huella, será necesario (si se ofreció en tiempo y forma) verificar la veracidad del diverso signo y, en caso de que quede demostrada su autenticidad, tal circunstancia colma el requisito establecido en la ley, para atribuir su autoría al suscriptor." (Pág. 29, párr. 140).

(U)n escrito de renuncia cobra valor probatorio pleno cuando se demuestre la veracidad de alguno de los elementos plasmados al pie del documento, ya sea de la firma o de la huella digital de quien lo suscribe.

"[...] (U)n escrito de renuncia cobra valor probatorio pleno cuando se demuestre la veracidad de alguno de los elementos plasmados al pie del documento, ya sea de la firma o de la huella digital de quien lo suscribe." (Pág. 29, párr. 147).

"[...] En consecuencia, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 215, 216, párrafo segundo, 217, párrafo primero y 225 de la Ley de Amparo, debe prevalecer con carácter de jurisprudencia, el criterio sustentado por esta Segunda Sala, redactado de la siguiente manera: **RENUNCIA. CUANDO EL DOCUMENTO RESPECTIVO CONTENGA DOS ELEMENTOS DE SUSCRIPCIÓN, COMO SON LA HUELLA DACTILARY LA FIRMA AUTÓGRAFA, BASTA QUE SE ACREDITE LA VERACIDAD DE UNO DE ELLOS PARA DARLE PLENA EFICACIA PROBATORIA (ARTÍCULO 802 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO VIGENTE HASTA EL 30 DE NOVIEMBRE DE 2012).**" (Pág. 30, párr. 148).

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.

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. Diciembre de 2022.

Este cuaderno de jurisprudencia sobre las decisiones de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de trabajo ordena los fallos de las décima y onceava épocas 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, aquellos asuntos cuyos patrones constitucionales de litigio son tan singulares que no pueden ser válidamente clasificados en los patrones anteriores.

