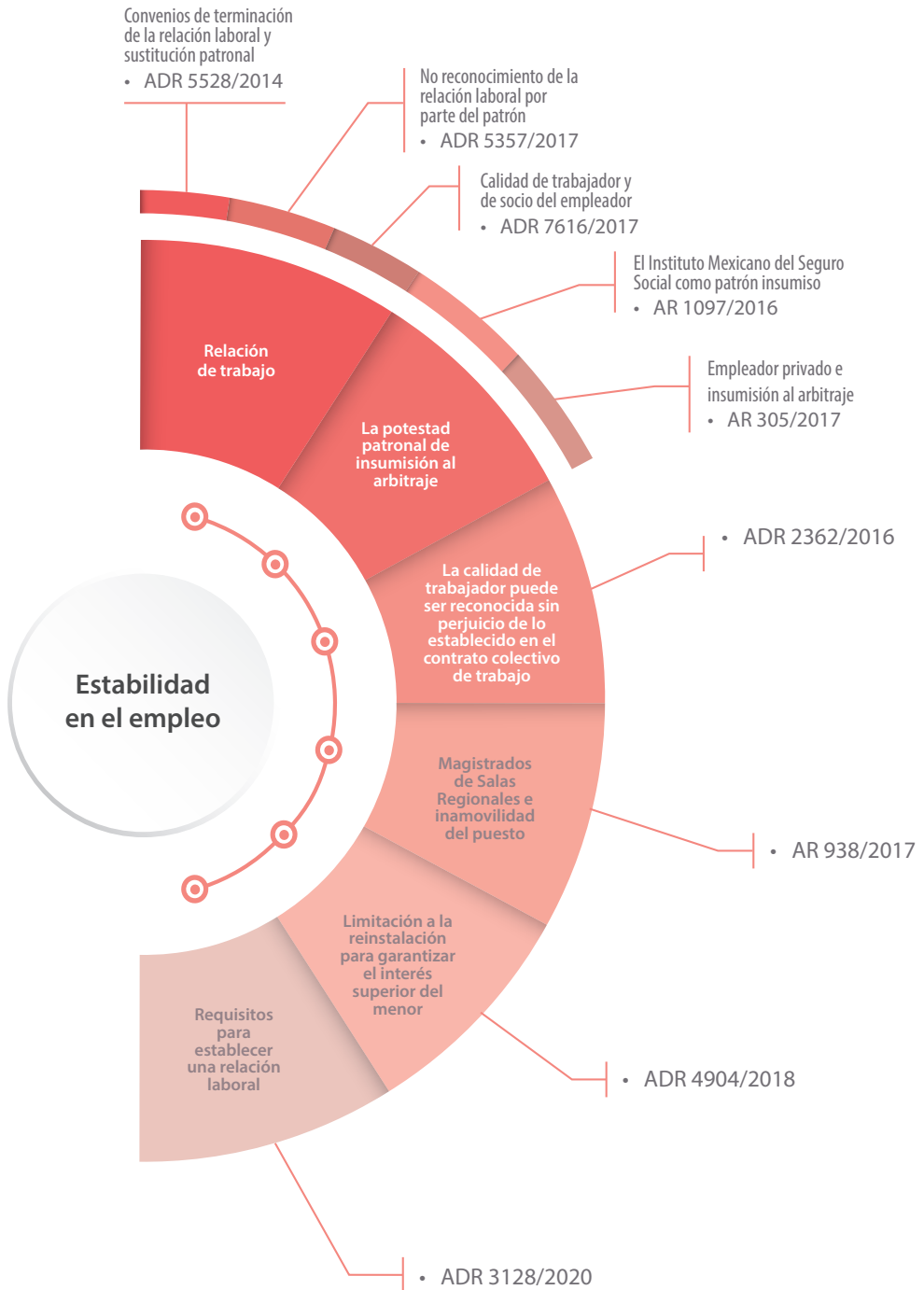




3. Estabilidad en el empleo



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 sustitución de patrón no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido 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 sustitución, 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 sustitución 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 veintinueve 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).