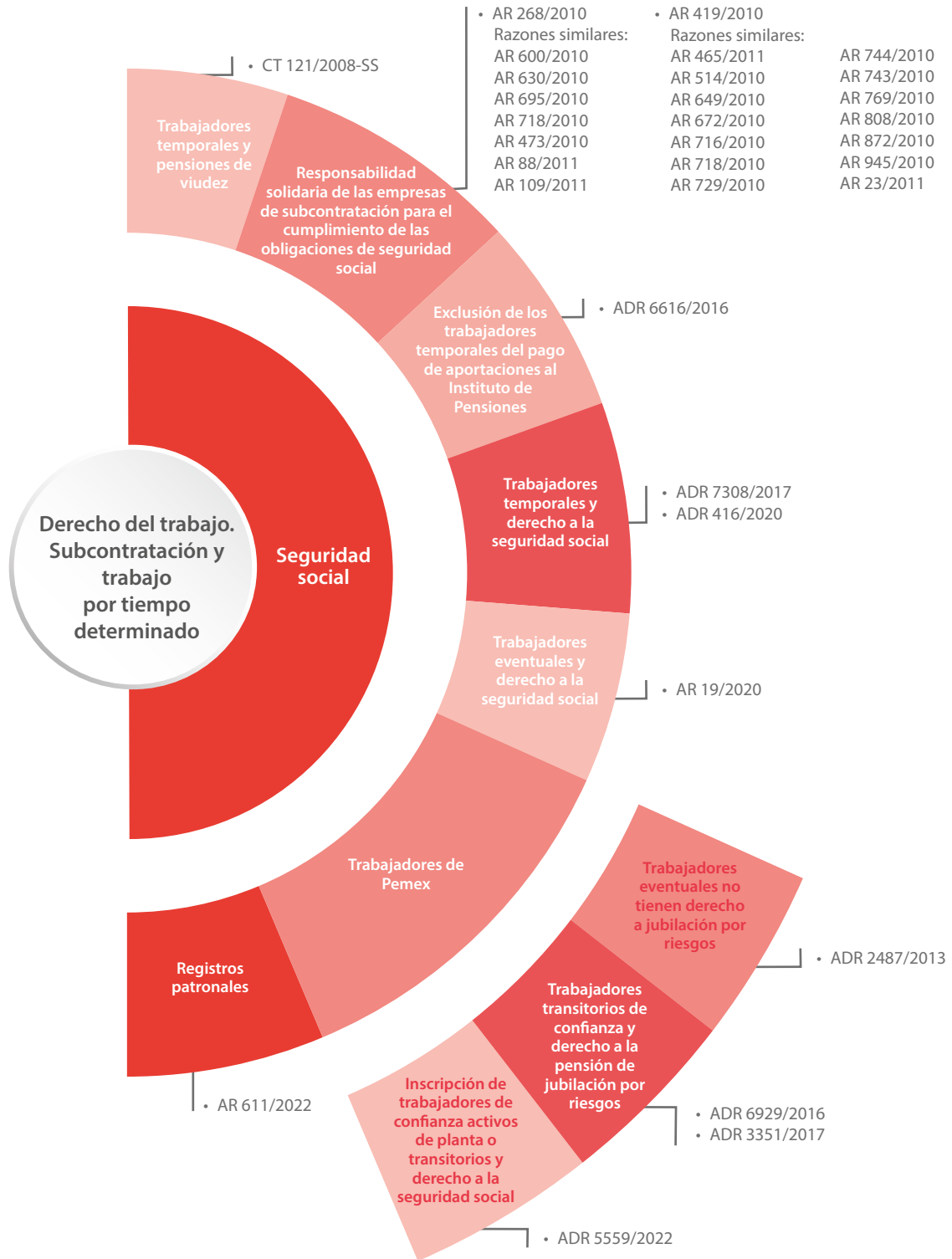




6. Seguridad social



6. Seguridad social

6.1 Trabajadores temporales y pensiones de viudez

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 121/2008-SS, 26 de noviembre de 2008¹⁶¹

Hechos del caso

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

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

La autoridad laboral emitió un laudo. Resolvió que el trabajador no laboró de forma continua para el gobierno de Sinaloa, por lo que no se podían sumar las antigüedades derivadas de cada relación laboral.

¹⁶¹ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro Mariano Azuela Güitrón.

Agregó que la última era menor a 15 años y por eso a la demandante le negaron la pensión prevista en el artículo 102 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa (LTES).¹⁶²

La actora presentó un amparo directo contra el laudo. Argumentó que, de acuerdo con los artículos 156¹⁶³ y 158¹⁶⁴ de la Ley Federal del Trabajo (LFT), para contabilizar la antigüedad de un trabajador deben considerarse todos los años que efectivamente laboró para un patrón, sin importar si hubo interrupciones o si fueron vínculos eventuales, por suplencias o por obra determinada porque la antigüedad se genera día a día.

Un tribunal colegiado en Mazatlán concedió el amparo. Resolvió que la antigüedad genérica¹⁶⁵ se integra por el tiempo efectivo que los trabajadores laboraron, ya sea de planta, supliendo vacantes transitorias o temporales e incluso los trabajos extraordinarios o por obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente. Los trabajadores que laboraron por periodos discontinuos para un mismo patrón tienen derecho a que se les reconozca ese tiempo de desgaste físico como parte de su antigüedad, sin importar las interrupciones; además, ningún artículo en la LFT o de la LTES establece lo contrario. En todo caso, siempre debe precisarse la duración de cada contrato. Estableció que, si no se toman en cuenta los años acumulados en los distintos periodos, el patrón eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos de los trabajadores. En consecuencia, ordenó el pago de la pensión por viudez a la demandante.

En el segundo asunto, una mujer demandó en la vía laboral al Poder Ejecutivo del estado de Sinaloa el reconocimiento de la pensión por jubilación, establecida en el artículo 94 de la LTES.¹⁶⁶ Argumentó que trabajó para el gobierno del estado por siete años, renunció, pero no recibió liquidación por la antigüedad que generó durante esos años. Tres años después, se reincorporó al Poder Ejecutivo en un puesto distinto en donde trabajó durante 18 años, hasta cuando solicitó su pensión. La autoridad laboral estimó que era procedente la solicitud de la trabajadora y que debían reconocerle la jubilación. Estableció que la renuncia de la demandante en la primera relación laboral no implica su renuncia a la antigüedad que generó durante esos años y que la suma de esas antigüedades cumplía el requisito de 25 años establecido en la ley.

¹⁶² "Artículo 102. La defunción del trabajador con una antigüedad mayor de quince años, por causas ajenas al servicio, así como la de un jubilado o pensionado, dará derecho al pago de la pensión por muerte que será exigible a partir del día siguiente del fallecimiento.

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

¹⁶³ "Artículo 156. De no existir contrato colectivo o no contener el celebrado la cláusula de admisión, serán aplicables las disposiciones contenidas en el primer párrafo del artículo 154, a los trabajadores que habitualmente, sin tener el carácter de trabajadores de planta, prestan servicios en una empresa o establecimiento, supliendo las vacantes transitorias o temporales y a los que desempeñen trabajos extraordinarios o para obra determinada, que no constituyan una actividad normal o permanente de la empresa".

¹⁶⁴ "Artículo 158. Los trabajadores de planta y los mencionados en el artículo 156 tienen derecho en cada empresa o establecimiento a que se determine su antigüedad.

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

¹⁶⁵ Es la antigüedad que se crea de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto a la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsiste la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre.

¹⁶⁶ "Artículo 94. Tienen derecho a la jubilación, los trabajadores con treinta o más años de servicio cualquiera que sea su edad. Las mujeres trabajadoras gozarán de este beneficio al cumplir veinticinco años o más de servicio.- La jubilación dará derecho al pago de una cantidad equivalente al cien por ciento del salario que estén devengando, salvo que sea inferior al que corresponda a la categoría de Auxiliar Técnico, en cuyo caso, se tomará como base esta percepción.- El trabajador jubilado recibirá los incrementos salariales y prestaciones económicas en los mismos términos que los reciban los trabajadores en activo, de acuerdo con su plaza y categoría".

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

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

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

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

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

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

Problema jurídico planteado

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

Criterio de la Suprema Corte

El conteo de la antigüedad genérica para reconocer pensiones a los trabajadores al servicio del estado debe considerar el tiempo total laborado, aunque haya sido en periodos discontinuos. La antigüedad

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

Justificación del criterio

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

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

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

ANTIGÜEDAD GENÉRICA. EN SU CÓMPUTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LAS PENSIONES PREVISTAS EN LA LEY DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE SINALOA, DEBE ACUMULARSE EL TIEMPO TOTAL QUE EL EMPLEADO PRESTÓ SUS SERVICIOS DERIVADOS DE UN MISMO VÍNCULO LABORAL, AUNQUE LO HUBIERA HECHO EN PERIODOS DISCONTINUOS. La antigüedad genérica es la creada de manera acumulativa mientras la relación contractual esté vigente, respecto de la cual el derecho a su reconocimiento no se extingue por falta de ejercicio, en tanto subsista la relación laboral, ya que se actualiza cada día que transcurre, y la adquieren los trabajadores desde el primer día de labores, no obstante sus interrupciones en el servicio, pues así deriva del artículo 158 de la Ley Federal del Trabajo, al establecer ese derecho a favor de los trabajadores temporales mencionados en el ordinal 156 de esa Ley. En estas condiciones, se concluye que para el cómputo de la antigüedad genérica o de empresa deben tomarse en cuenta los diferentes periodos que la integran, aunque sean discontinuos, para distintos efectos, entre ellos, el pago de las pensiones previstas en la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Sinaloa, lo anterior en virtud de un

mismo vínculo laboral, entendiendo como tal el proveniente de las distintas dependencias públicas que pertenecen al Gobierno de la entidad, es decir, la antigüedad que debe acumularse para tales efectos es la derivada del trabajo prestado a esas dependencias, no así a entidades diversas pertenecientes al orden federal o a la iniciativa privada, en razón de que pertenecen a un marco normativo diverso en cuanto a las relaciones laborales, a las normas de seguridad social y a los órganos jurisdiccionales encargados de dirimir sus conflictos de trabajo. Además, el derecho a la acumulación de la antigüedad derivada de un mismo vínculo laboral durante los periodos discontinuos es el reconocimiento al desgaste natural generado en los años efectivamente laborados y, como tal, no puede dejarse a decisión de la parte patronal, pues el derecho lo adquiere el trabajador por virtud del tiempo total de trabajo productivo que le dieron el derecho a garantizar tanto su subsistencia como la de su familia. Sostener lo contrario daría incluso opción a que, al advertir que algún trabajador computa determinada antigüedad, el patrón lo dé de baja, aunque sea por un breve término, para después reintegrarlo a su trabajo, pues con ello eludiría sus obligaciones y desconocería los derechos generados por sus trabajadores a lo largo del tiempo" (págs. 133-134).

Decisión

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

6.2 Responsabilidad solidaria de las empresas de subcontratación para el cumplimiento de las obligaciones de seguridad social

SCJN, Primera Sala, Amparo en Revisión 268/2010, 19 de mayo de 2010¹⁶⁷

Razones similares en AR 600/2010, AR 630/2010, AR 695/2010, AR 718/2010, AR 743/2010, AR 88/2011 y AR 109/2011

Hechos del caso

Una empresa usuaria de servicios de subcontratación¹⁶⁸ presentó un amparo indirecto en el que demandó la inconstitucionalidad de los artículos 5-A¹⁶⁹ y 15-A¹⁷⁰ de la Ley del Seguro Social. Estimó que esas normas

¹⁶⁷ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Juan N. Silva Meza.

¹⁶⁸ De acuerdo con la Ley Federal de Trabajo, Artículo 15-A, el trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

¹⁶⁹ "Artículo 5-A. Para los efectos de esta Ley, se entiende por:

[...]

VIII. Sujetos o sujeto obligado: los señalados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250-A de la ley, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero-patronales del Seguro Social o de realizar el pago de las mismas, y los demás que se establezcan en esta ley; [...]"

¹⁷⁰ "Artículo 15 A. La contratación de servicios especializados o la ejecución de obras especializadas deberán cumplir con las condiciones y requisitos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

les imponen a las de empresas que usan servicios de subcontratación obligaciones solidarias¹⁷¹ que sólo le corresponden al patrón, entre éstas, las aportaciones a la seguridad social.

La empresa argumentó que i) las normas impugnadas vulneran la seguridad jurídica porque le imponen el carácter de sujeto obligado al beneficiario de los servicios, es decir, le imponen obligaciones que sólo le corresponden al patrón y ii) los artículos les dan el mismo trato a sujetos que están en supuestos jurídicos diferentes, es decir, al patrón titular de la relación laboral y al beneficiario de los servicios contratados. El juez constitucional sobreseyó el juicio de amparo. Estimó que la empresa no expuso argumentos que demostraran la inconstitucionalidad de las normas.

Contra esta decisión, la empresa presentó un recurso de revisión. El tribunal colegiado admitió el recurso y ordenó remitir el asunto a la Suprema Corte para el análisis del planteamiento de constitucionalidad.

Problema jurídico planteado

¿Violan los artículos 5-A y 15-A de la Ley del Seguro Social el derecho a la seguridad jurídica de las empresas de subcontratación porque imponen obligaciones solidarias entre las empresas que usan esos servicios y las que los ofrecen respecto del pago de los aportes a la seguridad social?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando en la contratación de trabajadores participa un intermediario, éste y el patrón serán responsables solidarios respecto de las obligaciones patronales previstas en la Ley del Seguro Social. En consecuencia, la imposición de esa obligación solidaria no viola el derecho a la seguridad jurídica de las empresas que usan servicios de subcontratación. Los artículos 5-A y 15-A de la Ley del Seguro Social no violan la seguridad jurídica de las empresas dedicadas a la subcontratación porque sólo regulan distintas hipótesis en el ámbito de las relaciones laborales. En concreto, respecto de la contratación de trabajadores a través de intermediarios y los efectos jurídicos que se derivan.

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

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

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

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

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

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

¹⁷¹ La obligación solidaria es aquella en la que existen dos o más sujetos que tienen la obligación de cumplir con determinadas responsabilidades.

Justificación del criterio

"[U]na persona tiene el carácter de sujeto obligado cuando tenga la obligación de retener las cuotas obrero patronales del Seguro Social, o de realizar el pago de las mismas.

Cuando en la contratación de trabajadores participe un intermediario, cualquiera que sea la denominación que asuma éste o el patrón, ambos serán responsables solidarios en relación con los trabajadores, respecto de las obligaciones de los patrones previstas en la Ley del Seguro Social. Las empresas que, con elementos propios, presten servicios a otras, no serán consideradas intermediarios sino patrones.

Cuando un patrón, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, ponga a disposición trabajadores para que ejecuten servicios bajo la dirección del beneficiario de los mismos, éste asumirá las obligaciones previstas en la Ley del Seguro Social, en relación con dichos trabajadores, en caso de que el patrón omita ese cumplimiento, cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social le hubiese requerido previamente. En ese caso, dicho Instituto dará aviso al beneficiario con ese requerimiento. Asimismo, los contratantes deberán comunicar la existencia de los contratos celebrados y el patrón señalará el nombre del beneficiario de los servicios contratados" (pág. 20).

"[D]ebe precisarse que la garantía de seguridad jurídica no debe ser entendida en el sentido de que la ley, en todo caso tenga que señalar, de manera concreta, un procedimiento que regule cada una de las relaciones que se entablen entre los gobernados y las autoridades; más bien ha de entenderse que la ley debe contener los elementos mínimos para que los particulares puedan hacer valer su derecho, y para que a ese respecto la autoridad no pueda actuar arbitrariamente" (pág. 21).

"En esa tesitura devienen infundados los conceptos de violación en estudio, en virtud de que no existe la aducida violación de garantías, toda vez que del contenido de los preceptos reclamados se advierte que no sólo contiene una serie de definiciones de las diferentes figuras jurídicas reguladas en la ley reclamada, particularmente por lo que se refiere a los "sujetos obligados"; sino que también explica distintas hipótesis que se presentan en el ámbito de las relaciones laborales, concretamente la contratación de trabajadores a través de intermediarios, y las consecuencias jurídicas que de ello se derivan" (pág. 23).

"[E]l artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, al establecer que cuando en la contratación de trabajadores participe un intermediario, cualquiera que sea la denominación que asuma éste o el patrón, ambos serán responsables solidarios en relación con los trabajadores, respecto de las obligaciones de los patrones previstas en la Ley del Seguro Social.

También se establece que las empresas que, con elementos propios, presten servicios a otras, no serán consideradas intermediarios sino patrones y que cuando un patrón, cualquiera que sea su naturaleza jurídica, ponga a disposición trabajadores para que ejecuten servicios bajo la dirección del beneficiario de los mismos, éste asumirá las obligaciones previstas en la Ley del Seguro Social, en relación con dichos trabajadores, en caso de que el patrón omita ese cumplimiento, cuando el Instituto Mexicano del Seguro Social le hubiese requerido previamente" (pág. 23).

"[E]l trato que la ley otorga por un lado al patrón que directamente contrata a los trabajadores, y por otro al beneficiario de los servicios que estos deban prestar, no es el mismo, pues como ya quedó precisado, en todo caso el principal obligado a acatar y observar las responsabilidades que derivan de la Ley del Seguro Social, son los patrones, y sólo para el caso de que ellos incumplan, será el beneficiario de los servicios contratados quien deberá hacerse cargo de las obligaciones y cargas legales que haya omitido el patrón, de ahí que deba concluirse que el trato que la ley les otorga no es el mismo, por ende, el concepto de violación deviene infundado" (pág. 31).

Decisión

La Suprema Corte negó el amparo. En consecuencia, estableció la constitucionalidad de los artículos 5-A, fracción VIII, y 15-A de la Ley del Seguro Social.

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 419/2010, 9 de junio de 2010¹⁷²

Hechos del caso

Razones similares en AR 465/2011, AR 514/2010, AR 649/2010, AR 672/2010, AR 716/2010, AR 718/2010, AR 729/2010, AR 744/2010, AR 743/2010, AR 769/2010, AR 808/2010, AR 872/2010, AR 945/2010 y AR 23/2011

Un grupo de empresas que recibía servicios de trabajadores subcontratados presentó un amparo indirecto. Estas empresas atacaron la constitucionalidad de los artículos 5o.-A, fracción VIII,¹⁷³ 15-A, párrafos tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo y octavo,¹⁷⁴ y Segundo Transitorio¹⁷⁵ del Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social. Estimaron que esas normas modificaban el sistema de obligaciones de seguridad social y les imponía el deber solidario de cumplir con las aportaciones en esa materia. Alegaron que los pagos a la seguridad social son responsabilidad exclusiva de los patrones, esto es, de la empresa intermediaria prestadora de servicios.

¹⁷² Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

¹⁷³ "Artículo 5o.-A. Para los efectos de esta ley, se entiende por:

[...]

VIII. Sujetos o sujeto obligado: los señalados en los artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250-A, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero-patronales del seguro social o de realizar el pago de las mismas, y los demás que se establezcan en esta ley [...]."

¹⁷⁴ "Artículo 15-A. Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.

Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior.

Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la Subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente: [...]"

¹⁷⁵ "ARTÍCULO SEGUNDO. Para los efectos de lo dispuesto en el sexto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, el Instituto dentro del plazo de 250 días, autorizará el sistema de cómputo que deberá utilizar el patrón para cumplir con las obligaciones correspondientes.

Durante el plazo señalado, el patrón dentro de la información detallada en el quinto párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, proporcionará adicionalmente el monto estimado mensual de la nómina de los trabajadores puestos a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados y los domicilios de los lugares dónde se prestarán los servicios o se ejecutarán los trabajos contratados; asimismo, deberá señalar si el beneficiario de los servicios es responsable en cuanto a la dirección, supervisión y capacitación de los trabajadores [...].

Las demandantes argumentaron que imponer obligaciones solidarias en materia de seguridad social a las empresas que sólo reciben la prestación de servicios vulnera sus derechos de legalidad y a la seguridad jurídica. Argumentaron que ellos no tienen una relación de subordinación con los trabajadores, ni definen sus condiciones laborales y que su actividad se limita a recibir la prestación de servicios. Concluyeron que imponerles obligaciones solidarias, propias de una relación laboral, viola sus derechos.

El juez constitucional sobreseyó el juicio de amparo. Señaló que los artículos 5-A, 15-A y Segundo Transitorio de la LSS no afectan los intereses de las empresas porque nunca les han aplicado esas normas.

Contra esta decisión, las empresas presentaron un recurso de revisión. Alegaron que, antes de la reforma en materia de seguridad social, el único responsable de las obligaciones derivadas del vínculo laboral era el empleador. En cambio, la nueva regulación establece que las empresas que no pagan los salarios, ni tienen la dirección técnica de los trabajadores y que sólo reciben los servicios tienen la obligación de cumplir de manera solidaria con las aportaciones establecidas por la LSS. Enfatizaron que la imposición de esas obligaciones solidarias en materia de seguridad social afecta sus derechos de manera injustificada.

El tribunal colegiado revocó el sobreseimiento del juez constitucional. Estimó que no es necesario que haya una aplicación concreta de la norma para establecer si afecta los intereses de los demandantes. Señaló que, dado que subsiste el problema de constitucionalidad del decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la LSS, procedía remitir el asunto a la Suprema Corte para su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Vulneran los derechos a la legalidad y a la seguridad jurídica los artículos 5o.-A, fracción VIII, 15-A y Segundo Transitorio del Decreto que reforma y adiciona la LSS porque imponen obligaciones solidarias en materia de seguridad social a las empresas beneficiarias de la prestación de servicios?

Criterio de la Suprema Corte

La responsabilidad solidaria busca proteger los derechos a la seguridad social de los trabajadores y procurar el cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los patrones. Por eso, aunque el beneficiario de los servicios no sea parte formal de la relación de trabajo, la Constitución no exige una calidad específica a la persona responsable de cumplir las obligaciones impuestas por la Ley del Seguro Social. Por lo tanto, esas empresas beneficiarias de la prestación de servicios pueden ser llamadas a responder, junto al empleador, por el incumplimiento de esos pagos. En consecuencia, los artículos 5o.-A, fracción VIII, 15-A y Segundo Transitorio no vulneran los derechos de legalidad y seguridad jurídica.

Justificación del criterio

"[E]l intermediario, quien se obliga a poner a disposición del beneficiario trabajadores para que ejecuten los servicios o trabajos acordados, se considera patrón al proporcionar herramientas de trabajo, materias primas, salarios y, principalmente, los prestadores de las obras o servicios quedan subordinados al intermediario comercial, pero bajo la dirección del beneficiario en las instalaciones que señale, y la solidaridad en las obligaciones recae en tales beneficiarios, quedando condicionada a que el **'patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiese atendido'**" (pág. 31). (Énfasis en el original).

"[L]a nueva disposición regula al intermediario como patrón y le establece otras obligaciones, que por cierto deben de cumplir en lo individual tanto el empleador como el beneficiario, y a este último también se le impone la responsabilidad solidaria, al estimar el legislador ordinario que las empresas de prestación de servicios o mano de obra especializados o 'outsourcing' no cuentan ordinariamente con medios suficientes para cubrir las obligaciones derivadas del vínculo laboral y las condiciones de los trabajadores son precarias, de ahí que para satisfacer adecuadamente el pago de las cuotas de seguridad social y, con ello, que tengan un acceso pleno a las prestaciones que confiere la ley relativa, es necesario imponer la responsabilidad solidaria a las empresas beneficiadas con la prestación de los servicios, porque conocen la identidad del patrón y de los trabajadores, el lugar donde se ejecuta el trabajo, el número de días laborados, el horario, y están bajo su dirección tales trabajadores, aunque no exista una subordinación, que hace que tengan un nexo directo con la relación de trabajo" (pág. 31).

"[E]l beneficiario no es simplemente la persona que recibe servicios u obras de un contratista independiente, ajeno a toda la relación laboral que tiene este último con sus trabajadores, pues como bien se dijo en el proceso legislativo, conoce la identidad del empleador, el lugar donde se ejecuta el trabajo, el número de días laborados, el horario, y están bajo su dirección tales trabajadores, que hace presuponer que tiene un enlace superlativo con ellos o eficiente para considerarla como una relación única, no obstante que carezca de la calidad de patrón por no proporcionar la materia prima, la maquinaria o herramientas de trabajo, los salarios que debe percibir cada trabajador o tener una subordinación con éste, pues la constitucionalidad de una medida de garantía no depende del carácter del sujeto obligado, sino de la razonabilidad para que sea llamado a compartir el cumplimiento de las obligaciones que originalmente corresponden a otra persona, por contar con un nexo directo en la situación de hecho que se pretende salvaguardar" (pág. 33).

"[L]a responsabilidad solidaria trata de hacer efectivos esos derechos porque busca el cumplimiento de las obligaciones legales que se asignan a los patrones, con el fin de no desamparar a los sujetos de aseguramiento, aunque el beneficiario de los servicios o la obra no sea parte formal en la relación de trabajo, en virtud que el marco constitucional vigente no exige una calidad específica para que la persona sea responsable de satisfacer los deberes impuestos por la Ley del Seguro Social, de modo que dichos beneficiarios pueden ser llamados a responder junto al empleador de las obligaciones que este último hubiese dejado de cumplir" (pág. 37).

"[L]as quejas reclamaron las disposiciones del Decreto [...] por su calidad de beneficiarias de los trabajos o servicios, mas no como intermediarias que participaran en la contratación de trabajadores para un patrón —aunque ambos son responsables solidarios, pero con un origen diverso—, por lo que su argumento del último párrafo del artículo 15-A de la Ley del Seguro Social resulta inoperante, en virtud de que no fue materia de reforma o adición en el decreto referido y, por ende, el reclamo no corresponde a las disposiciones controvertidas, con independencia de que tampoco les causa agravio si se tiene en cuenta que no son intermediarias laborales" (pág. 41).

Decisión

La Suprema Corte negó el amparo. Consideró que los artículos 5o.-A, fracción VIII, 15-A y segundo transitorio del Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley del Seguro Social no vulneran los derechos de las empresas demandantes.

6.3 Exclusión de los trabajadores temporales del pago de aportaciones al Instituto de Pensiones

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 6616/2016, 5 de julio de 2017¹⁷⁶

Hechos del caso

Un trabajador fue despedido de su empleo en el Congreso del estado de Jalisco. En consecuencia, demandó ante el Tribunal de Arbitraje y Escalafón del estado de Jalisco la reinstalación a su puesto de trabajo y el pago de diversas prestaciones, entre éstas, de los aportes al sistema de pensiones del estado. El Congreso del estado negó que el trabajador tuviera derecho a las prestaciones reclamadas. Señaló que el demandante no fue despedido, sino que venció el plazo de su nombramiento por tiempo determinado.

El tribunal absolvió al Congreso. Consideró que estaba probado que el demandante tenía nombramientos por tiempo determinado y que, en consecuencia, el pago de los aportes al sistema de pensiones del estado era improcedente. Estableció que el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco (LIPEJ)¹⁷⁷ dispone que los trabajadores con nombramiento por tiempo determinado quedan excluidos de la aplicación de esa ley que regula el reconocimiento de las pensiones a los trabajadores al servicio del estado.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó al tribunal de arbitraje emitir una nueva decisión. El Tribunal de Arbitraje dictó una segunda sentencia en la que, de nuevo, absolvió al Congreso del estado. Reiteró que ese tipo de trabajadores están excluidos de la aplicación de las reglas para el reconocimiento de las pensiones.

Contra esta decisión, el demandante presentó un segundo amparo directo. Alegó, principalmente, que sí procedía del pago de las aportaciones al sistema de pensiones del Estado, pero no hizo ningún planteamiento de constitucionalidad.

El tribunal colegiado en materia del trabajo del estado de Jalisco negó el amparo. Señaló que no hay ninguna disposición legal que obligue a la parte patronal a reinstalar a un trabajador temporal una vez que termina su nombramiento. Además, enfatizó que no tiene la facultad de interpretar la exclusión del artículo 33 de la LIPEJ sobre aplicación de las reglas para el reconocimiento de las pensiones.

Contra la sentencia, el trabajador presentó un recurso de revisión. Argumentó, principalmente, que la absolución al Congreso del pago de las prestaciones es ilegal. Alegó la inconstitucionalidad del artículo 33 de la LIPEJ porque viola el derecho a la igualdad y no discriminación, así como sus derechos a la seguridad social. Esto porque excluye, sin justificación, a los servidores públicos con nombramientos temporales de los beneficios del sistema de pensiones del estado.

¹⁷⁶ Mayoría de tres votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos.

¹⁷⁷ "Artículo 33. Quedan excluidos de la aplicación de la presente ley, las personas que presten sus servicios mediante contratos por tiempo y obra determinada, y aquellos que lo hagan a través de contratos sujetos a la legislación común. Tampoco podrán ser sujetos de incorporación las personas que presten sus servicios con el carácter de honoríficos, meritorios, voluntarios, prestadores de servicio social o cualesquiera otros análogos".

Problema jurídico planteado

¿Viola los derechos a la igualdad y no discriminación y a la seguridad social el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco que excluye de la aplicación de esa ley a los trabajadores contratados por tiempo y obra determinada?

Criterio de la Suprema Corte

La Constitución fija las bases mínimas de los derechos a la seguridad social de los trabajadores. La finalidad del derecho humano a la seguridad social es proteger a las personas trabajadoras y sus beneficiarios de algunas eventualidades que se presentan durante la relación laboral y, así, garantizarles una vida digna y decorosa. La exclusión de la aplicación de esa ley a las personas contratadas por tiempo y obra determinada vulnera los derechos humanos a la igualdad y no discriminación y a la seguridad social. En consecuencia, el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco viola los derechos a la seguridad social y a la igualdad y no discriminación de los trabajadores contratados por tiempo y obra determinada.

Justificación del criterio

"Respecto de los trabajadores al servicio del Estado, la Constitución no define la dependencia que brindará los servicios de seguridad social, pues debe recordarse que cada Estado y Municipio de la Federación, goza de soberanía para determinar la institución ante la cual afiliará a sus empleados" (pág. 40).

"De esta manera, los empleados federales son inscritos en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales del Estado, mientras que los servidores públicos del Estado de Jalisco, son afiliados a su instituto de seguridad social respectivo, otorgándoles las bases mínimas a que se refiere la fracción XI, apartado B, artículo 123, constitucional, organismo que adquiere la obligación de proporcionar los servicios que en su origen corresponden a los patrones. Para ello se establece la inscripción obligatoria, un régimen de pago de cuotas y los requisitos para gozar de las prestaciones de seguridad social que otorga como bases mínimas, lo que no interfiere con que cada organismo establezca sus requisitos y bases para ejercerlos" (pág. 40).

"Pues la finalidad del derecho humano de seguridad social es proteger a aquellas personas que trabajan o ejercen un trabajo personal subordinado y sus beneficiarios, de las eventualidades que surgen durante la relación laboral o a su conclusión, que los colocan en una situación de especial vulnerabilidad, ya sea por enfermedad, maternidad, invalidez, vejez o muerte, derivada de la degeneración física, para garantizarle al ser humano una vida digna y decorosa" (pág. 40).

"[L]a Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, disponen que los servidores públicos tendrán derechos asistenciales que les otorga la ley estatal en materia de pensiones, así como es obligación de las entidades públicas, entre otras, en sus relaciones laborales con sus servidores, hacer efectivas las deducciones de sueldos que ordenen las instituciones correspondientes del Estado y la autoridad judicial competente en los casos especificados en esa ley; y además las entidades públicas están obligadas a proporcionar a sus trabajadores y beneficiarios la seguridad social, por lo que tendrán obligación de afiliar a todos los servidores públicos al Instituto de Pensiones del Estado para el otorgamiento de pensiones y jubilaciones" (pág. 46).

"Atento a las consideraciones anteriores, se impone concluir que el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco, al disponer la exclusión de la aplicación de esa ley, a todas las personas que presten servicios mediante contratación por tiempo y obra determinada, como es el caso del trabajador quejoso, se contrapone a la Constitución; pues de ninguna manera puede soslayarse el hecho de que la propia Carta Magna dispone en el artículo 123, apartado B, fracción XI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los derechos humanos mínimos de seguridad social para cualquier trabajador al servicio del Estado" (pág. 46).

"Por otra parte, se estima innecesario realizar el contraste con el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece el principio de no discriminación, y de los convenios y tratados internacionales que se refieren al derecho a la seguridad social, ya que es suficiente la confrontación efectuada del artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco, con el artículo 123, apartado B, fracciones XI y XIV, constitucional, para concluir que aquel precepto contraviene las bases mínimas de seguridad social" (pág. 47).

"En tales condiciones, en la materia de la revisión, lo que procede es revocar la sentencia recurrida y, conceder el amparo solicitado, para el efecto de que la autoridad responsable:

1. Deje insubsistente el laudo combatido.
2. Emita uno nuevo en el que prescinda de aplicar [...] el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco, y con plenitud de jurisdicción resuelva lo conducente en relación al reclamo consistente en el pago de aportaciones al Instituto de Pensiones del Estado.
3. Deje intocados los demás aspectos que no formaron parte de la concesión" (pág. 48).

Decisión

La Suprema Corte revocó la sentencia de amparo y, en consecuencia, concedió la protección constitucional al trabajador. Le ordenó al tribunal de arbitraje emitir una nueva decisión en la que no aplicara el artículo 33 de la Ley del Instituto de Pensiones del Estado de Jalisco y resolviera el reclamo del pago de aportes al Instituto de Pensiones del estado.

6.4 Trabajadores temporales y derecho a la seguridad social

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 7308/2017, 15 de agosto de 2018¹⁷⁸

Hechos del caso

Un grupo de trabajadores alegó que fue despedido. En consecuencia, demandó al Supremo Tribunal de Justicia del estado de Michoacán y al Consejo del Poder Judicial del estado de Michoacán ante el Tribunal de Conciliación y Arbitraje en el estado de Michoacán (TCA). Pidió el reconocimiento de, entre otras pres-

¹⁷⁸ Mayoría de tres votos, con voto particular del Ministro José Fernando Franco González Salas. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

taciones, i) antigüedad; ii) inscripción al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS); iii) inscripción al fondo de retiro y pensión de la Dirección de Pensiones Civiles del estado de Michoacán y iv) pago retroactivo de las cuotas obrero-patronales al IMSS y a la Dirección de Pensiones.

Tanto el Supremo Tribunal, como el Consejo del Poder Judicial alegaron que i) no procedía el reconocimiento de la antigüedad porque los demandantes estuvieron vinculados por nombramientos temporales. En consecuencia, no hubo una relación laboral burocrática¹⁷⁹ y que ii) entre los demandantes había personas con funciones de confianza, por lo que no podían reclamar el reconocimiento de su antigüedad.

El TCA absolvió a los demandados. Argumentó que i) no procedía el pago retroactivo de las cuotas obrero-patronales al IMSS y a la Dirección de Pensiones porque los trabajadores estuvieron vinculados por tiempo determinado; ii) la acción de los trabajadores prescribió porque no reclamaron el pago de los aportes durante el año siguiente a su desvinculación,¹⁸⁰ en términos de los artículos 35, fracción VI, y 84 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán (ley burocrática local); iii) los trabajadores podían, de manera individual, reclamar directamente al IMSS la falta de pago de las cuotas y iv) no procedía la inscripción y pago retroactivo para el fondo de pensiones porque el artículo 3 de la Ley de Pensiones Civiles del Estado de Michoacán¹⁸¹ (Ley de Pensiones) excluye a las personas contratadas por obra o a plazo fijo, a las que realizan actividades eventuales y a los trabajadores emergentes.

Contra esta decisión, el grupo de trabajadores presentó un amparo directo. Alegó, principalmente, la inconstitucionalidad del último párrafo del artículo 3 de la ley de pensiones. El tribunal colegiado concedió el amparo. Argumentó que i) el artículo impugnado es inconstitucional e inconveniente porque viola el principio de igualdad; ii) la distinción entre trabajadores de base y por tiempo determinado es discriminatoria porque priva de beneficios a estos últimos; iii) establecer prestaciones de seguridad social sólo para los trabajadores de base viola el principio de igualdad y no discriminación; iv) los trabajadores de base y los temporales están en la misma posición en relación con la titularidad del derecho a la seguridad social. En consecuencia, la distinción viola el derecho a la seguridad social de los trabajadores temporales; v) la libertad configurativa del legislador local para el diseño de normas en materia seguridad social sólo permite ampliar los derechos reconocidos en la Constitución, no limitarlos.

El tribunal colegiado le ordenó al TCA i) dictar una nueva decisión en la que estudiara la procedencia de la inscripción y el pago retroactivo al fondo de pensiones; ii) no aplicar el último párrafo del artículo 3 de la ley de pensiones; iii) definir qué aportes de seguridad social debían pagarse al Instituto de Pensiones Civiles.

Contra esta decisión, el Supremo Tribunal y el Consejo del Poder Judicial presentaron un recurso de revisión. Alegaron que i) respetaron el derecho a la seguridad social porque desde la fecha de contratación de los trabajadores éstos fueron afiliados al régimen obligatorio del seguro social; ii) el tribunal colegiado no

¹⁷⁹ Una relación laboral burocrática es aquella que se da entre un trabajador que presta sus servicios en forma subordinada y el Estado en su carácter de patrón.

¹⁸⁰ La prescripción es la situación que se produce cuando se agota el tiempo establecido para hacer valer un derecho.

¹⁸¹ "Artículo 3. Para los efectos de esta Ley se entiende: [...]"

Quedan excluidos de este ordenamiento, las personas que presten sus servicios al Gobierno de la Entidad, organismos descentralizados y municipios, mediante contrato sujeto a obra o a plazo fijo, a lista de raya, los que desempeñen actividades eventuales o emergentes, y los que perciben sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios".

tomó en cuenta que la acción para reclamar el pago de estas prestaciones prescribió porque los trabajadores no la ejercieron durante el año siguiente a su desvinculación; iii) al definir si les corresponden los mismos derechos, el tribunal no analizó la distinción entre los trabajadores de base y los eventuales.

La Suprema Corte admitió el recurso. Consideró que la resolución de este asunto le permitía fijar un criterio sobre la constitucionalidad del artículo 3o., último párrafo, de la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán, frente al derecho a la seguridad social de los trabajadores temporales, tutelado por el artículo 123, apartado B, fracción XI, de la Constitución.

Problema jurídico planteado

¿Viola el derecho fundamental a la seguridad social de los trabajadores el artículo 3o., último párrafo, de la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán porque excluye de su titularidad a las personas contratadas por obra o a plazo fijo, por actividades eventuales, emergentes o por honorarios?

Criterio de la Suprema Corte

El artículo 123, apartado B, fracción XI, constitucional establece los derechos humanos mínimos de seguridad social para los trabajadores al servicio del Estado. La exclusión de los empleados temporales, eventuales o contratados por tiempo determinado de los beneficios mínimos de seguridad social viola este derecho fundamental. En consecuencia, el artículo 3o., último párrafo, de la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán es inconstitucional.

Justificación del criterio

"[E]sta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, considera que dichos agravios resultan infundados, en atención a que ya se ha pronunciado en torno al tema en el sentido de que los trabajadores temporales, eventuales o contratados por tiempo determinado, por las entidades federativas no pueden ser marginados de otorgarles derechos mínimos de seguridad social, tales como asistencia médica, prestaciones de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, sobrevivencia, así como en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, orientados necesariamente a procurar el mejoramiento del nivel de vida, lo cual quedó reflejado en el amparo directo en revisión 6616/2016 [...]" (pág. 40).

"[L]as personas que presten sus servicios para el Gobierno de esas entidades federativas, organismos descentralizados y municipios, mediante contrato sujeto a obra o a plazo fijo, a lista de raya, los que desempeñen actividades eventuales o emergentes, quedan excluidos de la aplicación de esas leyes, lo cual resulta contrario al principio de seguridad social previsto en el artículo 123, apartado B, fracción XI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prevé los derechos humanos mínimos de seguridad social para cualquier trabajador al servicio del Estado, tales como asistencia médica, prestaciones de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, sobrevivencia, así como en caso de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, orientados necesariamente a procurar el mejoramiento del nivel de vida" (pág. 52).

"Una vez que los trabajadores eventuales o por tiempo determinado obtengan su incorporación integral a los beneficios de seguridad social regulada por la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán,

al igual que el titular demandado, ellos deberán cubrir las cuotas a su cargo, en el porcentaje que les corresponda, respectivamente, pues el régimen de seguridad social de esa Entidad se sostiene con aportaciones bipartitas (cuotas del trabajador y aportaciones del ente empleador), en términos de los artículos 30, fracciones III y V, 35 fracción V, de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios, esto es, ante la presencia de una obligación de carácter bilateral, cada parte debe cubrir o enterar al órgano de seguridad social la totalidad de las cuotas y aportaciones que le corresponden" (pág. 52).

"Entonces, con base en las consideraciones anteriores, exactamente aplicables al presente asunto, es que deben estimarse infundados los agravios formulados, dado que contrario a todo lo alegado, tal como lo apreció el Tribunal Colegiado, es inconstitucional el artículo 3o. párrafo segundo, de la Ley de Pensiones Civiles para el Estado de Michoacán, motivo por el cual procede confirmar la sentencia que se revisa" (pág. 54).

"El resto de los agravios resultan inoperantes en virtud de que se reducen a temas de mera legalidad, que no son susceptibles de análisis en esta instancia" (pág. 54).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia y, en consecuencia, concedió el amparo al grupo de trabajadores. Estimó que el artículo 3o., último párrafo de la Ley de Pensiones Civiles es inconstitucional porque la exclusión de los empleados temporales, eventuales o contratados por tiempo determinado vulnera el derecho a la seguridad social.

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 416/2020, 25 de noviembre de 2020¹⁸²

Hechos del caso

Un trabajador, contratado de forma verbal, fue despedido de su empleo en el ayuntamiento constitucional de El Arenal, Jalisco. En consecuencia, demandó, entre otras cosas, el pago de la indemnización constitucional por despido injustificado y de las cuotas correspondientes al Instituto de Pensiones del estado de Jalisco.

El ayuntamiento argumentó que el trabajador no fue despedido porque fue contratado de forma temporal, según lo establece el artículo 4, fracción II, de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios (LSPEJM).¹⁸³ Además, señaló que su nombramiento temporal estaba sujeto al periodo de la administración en turno. En consecuencia, cuando terminó esa administración, su relación de trabajo con el ayuntamiento se terminó también de manera automática.

¹⁸² Mayoría de cuatro votos, con voto particular de la Ministra Yasmín Esquivel Mossa. Ponente: Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

¹⁸³ "Artículo 4.- Se entenderá que existe un nombramiento temporal por tiempo determinado y se considerará como fecha de vencimiento el día que finalice el periodo constitucional del titular de la entidad pública, sin que en ningún caso sea superior a seis años cuando se trate de la administración pública estatal o superior a tres años en los demás casos, si:

I. No se señala la temporalidad del nombramiento correspondiente;

II. Existe la relación laboral y por cualquier causa no se expide el nombramiento respectivo; o

III. Se vence el nombramiento respectivo, continúa la relación laboral y por cualquier causa no se renueva dicho nombramiento".

El Tribunal de Arbitraje y Escalafón del estado de Jalisco condenó a la parte patronal al pago de diversas prestaciones. También lo absolvió del pago de la indemnización constitucional y de las aportaciones al Instituto de Pensiones.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo directo. Atacó, principalmente, la constitucionalidad del artículo 4 de la LSPEJM y del artículo 33 de la Ley de Pensiones del Instituto. Argumentó que i) permitir al patrón no expedir el nombramiento de un empleado le impide a éste conocer las condiciones en las que prestará los servicios, lo que vulnera sus derechos a la estabilidad en el empleo y a la seguridad jurídica y ii) no reconocer prestaciones de seguridad social a los servidores públicos por tiempo y obra determinada limita su derecho a la seguridad social.

El tribunal colegiado concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó al tribunal de arbitraje que emitiera una nueva decisión en la que no aplicara, por inconstitucionales, la fracción II, del artículo 4 de la LSPEJM y el artículo 33 de la Ley de Pensiones del Instituto. El tribunal consideró que esas normas violan el principio de estabilidad en el empleo. Señaló que no exigir a los empleadores la formalidad de expedir los nombramientos que precisen la categoría del servidor público viola el derecho a la seguridad jurídica de los trabajadores.

Contra esta sentencia, el ayuntamiento presentó un recurso de revisión. Argumentó que i) el artículo 4 de la LSPEJM no vulnera el principio de estabilidad en el empleo porque establece claramente que el servidor público contratado por una entidad pública estatal o municipal al que no se le expida un nombramiento definitivo tendrá el carácter de temporal y ii) estaba especificado que el nombramiento del trabajador sería por el periodo decidido por la entidad. Esta especificación garantiza la seguridad jurídica de los trabajadores respecto de las condiciones de la relación laboral. Solicitó, entonces, que se revocara la inconstitucionalidad de la norma.

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

Problema jurídico planteado

¿Viola el derecho a la estabilidad en el empleo, así como el principio de seguridad jurídica, el artículo 4 de la LSPEJM, que establece que el patrón puede no expedir el nombramiento a un empleado a su servicio?

Criterio de la Suprema Corte

Que la ley permita al patrón no expedir el nombramiento a los trabajadores a su servicio tiene como consecuencia que éstos desconozcan los términos y condiciones de su vinculación. Esto implica que los trabajadores no conocen sus derechos. La obligación de expedir los nombramientos es un requisito indispensable para establecer los derechos y obligaciones laborales entre los trabajadores y las entidades públicas. En consecuencia, el artículo 4 de la LSPEJM viola los derechos de los trabajadores burocráticos a la seguridad jurídica y la estabilidad en el empleo.

Justificación del criterio

"La obligación de expedir los nombramientos no es un mero acto formal, sino que es un requisito para establecer legalmente los derechos y obligaciones laborales entre los particulares y las entidades públicas, máxime que el nombramiento de un trabajador debe estar regulado en el presupuesto de egresos de la

entidad pública que lo contrate, es decir, que el nombramiento debe corresponder a una plaza legalmente autorizada, sea por tiempo determinado o definitiva, lo cual implica que no hay justificación legal para no expedir el nombramiento respectivo en la medida de que el ingreso de un trabajador como servidor público depende de la disponibilidad presupuestaria de recursos para su contratación y nombramiento en una entidad" (párr. 39).

"Es claro que la citada norma al eximir a las entidades públicas de la formalidad de expedir el nombramiento por cualquier causa, en los que se precise claramente la categoría a la que pertenece el servidor público, para que tenga certeza tanto de las obligaciones como de las prestaciones a que tiene derecho, viola la garantía de seguridad jurídica contenida en el artículo 16 constitucional [...]" (párr. 41)

"[E]l derecho a la seguridad jurídica consiste, en que las personas conozcan o tengan certeza sobre su situación jurídica en cualquier supuesto, y sobre las posibilidades con que cuentan para salvaguardar sus derechos; es decir, es la certeza que tiene el individuo de que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares previamente establecidos" (párr. 42).

"[T]ratándose de servidores públicos al servicio del Estado, el nombramiento constituye la condición que permite al individuo designado se le apliquen automáticamente una serie de disposiciones generales que le atribuyen una determinada situación jurídica fijada de antemano en cuanto al tipo de su puesto o cargo, sus obligaciones y derechos, la forma de su desempeño, la temporalidad de sus funciones, las protecciones de seguridad social y otros conceptos más, puesto que su entrada como servidor público del Estado está regulada en el presupuesto de egresos; de lo que se infiere la importancia que tiene el nombramiento" (párr. 44).

"En ese sentido, la fracción II del artículo 4 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, viola el derecho humano de seguridad jurídica al prever la posibilidad de que el patrón equiparado no expida nombramiento a un empleado a su servicio porque le impide conocer a este último los términos y condiciones conforme a las cuales se prestarán los servicios para la entidad que lo contrató, y de legalidad, pues no obstante que de acuerdo al artículo 17, fracción IV, de la ley burocrática local, uno de los elementos que debe contener es la temporalidad del nombramiento que al efecto se expida y cuya obligación de entregar al servidor público por la Entidad Pública que se trate, deriva de lo establecido en el diverso artículo 56, fracción IV, de la citada ley" (párr. 45).

"[E]l artículo 4, fracción II, de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, al facultar al patrón equiparado, sin razón que lo justifique, para no expedir nombramiento a los trabajadores a su servicio, tiene como consecuencia que éstos desconozcan los términos y condiciones en que prestan sus servicios, lo que los ubica en un estado de incertidumbre y en una situación desventajosa, ante el desconocimiento de sus derechos laborales y, entre éstos, de manera primordial, el de estabilidad en el empleo" (párr. 52).

"En consecuencia, es necesario conocer si la plaza en que se otorga un nombramiento temporal está vacante, es definitiva o es temporal, si tiene titular o no, o si fue creada por determinado tiempo y para cierto objetivo porque sólo así podrá establecerse si el patrón equiparado otorgó legalmente el nombramiento en función del tipo de plaza y, por ende, la generación o no del derecho a la estabilidad en el empleo" (párr. 55).

"En tal virtud, si de los preceptos que se han hecho mención en líneas anteriores se desprende que el acceso al derecho a la estabilidad en el empleo depende de la naturaleza de las funciones que ejerce la persona trabajadora y de la temporalidad en el cargo, es acertada la determinación a que llegó el Tribunal Colegiado en el sentido que lo dispuesto por el artículo 4, fracción II, de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, restringe este derecho para aquellos trabajadores burocráticos que no contaran con un nombramiento por escrito. Dicha norma permite que, al término del periodo constitucional de una administración municipal, las personas trabajadoras en esta situación sean cesadas sin responsabilidad para la administración entrante, independientemente de la naturaleza de las funciones que ejercen, lo que torna nugatoria su prerrogativa de ser reinstaladas o indemnizadas en caso de despido injustificado" (párr. 58).

"Por lo anteriormente expuesto, esta Segunda Sala estima que la norma bajo análisis no supera el examen de idoneidad para garantizar el fin constitucionalmente válido perseguido y, por tanto, constituye una restricción no justificada a los derechos de los trabajadores burocráticos a la seguridad jurídica y la estabilidad en el empleo" (párr. 70).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia de amparo y, en consecuencia, concedió la protección constitucional al trabajador. Estimó que el artículo impugnado restringe, de manera injustificada, los derechos de los trabajadores burocráticos a la seguridad jurídica y la estabilidad en el empleo.

6.5 Trabajadores eventuales y derecho a la seguridad social

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 19/2020, 5 de agosto de 2020¹⁸⁴

Hechos del caso

Al concluir el tercer contrato eventual continuo, una empresa de autotransportes le informó a un trabajador que no sería contratado de nuevo. En consecuencia, la empleadora dio de baja al empleado del régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Tres semanas después, el empleado empezó a laborar en otra empresa, por lo que reingresó al régimen obligatorio del instituto. Tiempo después, el trabajador sufrió un accidente no profesional que le ocasionó una incapacidad para trabajar. Por eso, el IMSS le reconoció una incapacidad temporal.

El trabajador le solicitó al instituto el pago del subsidio establecido en el artículo 96¹⁸⁵ de la Ley del Seguro Social (LSS), derivado de la incapacidad para el trabajo causada por un accidente no profesional. El IMSS le negó el pago del subsidio porque, según informó, el solicitante no cumplía los requisitos establecidos

¹⁸⁴ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

¹⁸⁵ Artículo 96. En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio en dinero que se otorgará cuando la enfermedad lo incapacite para el trabajo.

El subsidio se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta y hasta por el término de cincuenta y dos semanas.

el artículo 97¹⁸⁶ de la misma ley. Esto es, no cumplió con un periodo de, por lo menos, cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad, cuando se trata de trabajadores no eventuales, y de seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad para trabajadores eventuales.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo indirecto. Atacó, entre otras cosas, la constitucionalidad del artículo 97 de la LSS. Argumentó que i) esa norma viola el derecho a la igualdad y no discriminación porque exige periodos de cotización diferentes para acceder al subsidio a trabajadores eventuales, respecto de los no eventuales. Esto implica un trato desigual no justificado entre éstos; ii) él cotizó 14 semanas durante los cuatro meses anteriores al accidente, por lo que cumplía el requisito de las seis cotizaciones semanales para los trabajadores eventuales; iii) la norma viola el derecho a la seguridad social porque le da un trato diferente a trabajadores eventuales, respecto de los no eventuales, lo que impide el disfrute del derecho al subsidio a trabajadores que cumplen los requisitos establecidos en la ley y iv) negarle prestaciones a los trabajadores durante un periodo involuntario de desempleo debido al carácter eventual de sus relaciones de trabajo vulnera sus derechos fundamentales.

El juez sobreescribió el juicio de amparo. Contra esta decisión, el trabajador inició un recurso de revisión. El tribunal colegiado se declaró incompetente para conocer del recurso, por lo que remitió el asunto a la Suprema Corte para su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Viola el derecho de igualdad y no discriminación el artículo 97 de la Ley del Seguro Social, que establece que para acceder al subsidio por enfermedad no profesional los trabajadores no eventuales deben reunir por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad, mientras que los trabajadores eventuales deben acreditar seis cotizaciones semanales durante los cuatro meses anteriores a la enfermedad?

Criterio de la Suprema Corte

Los trabajadores eventuales pueden acceder al subsidio por enfermedad no profesional cuando reúnen seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses. La norma no los priva del beneficio por su carácter eventual, sólo establece periodos de cotización diferentes respecto de los trabajadores no eventuales. En consecuencia, el artículo 97 de la LSS no vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación.

Justificación del criterio

"A juicio de esta Segunda Sala, el precepto legal no es excluyente entre sí, puesto al margen de que en el primer supuesto se exija que tengan cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente

Si al concluir dicho período el asegurado continuare incapacitado, previo dictamen del Instituto, se podrá prorrogar el pago del subsidio hasta por veintiséis semanas más".

¹⁸⁶ "Artículo 97. El asegurado sólo percibirá el subsidio que se establece en el artículo anterior, cuando tenga cubiertas por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad.

Los trabajadores eventuales percibirán el subsidio cuando tengan cubiertas seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad".

anteriores a la enfermedad como asegurado (en la generalidad), lo cierto es que, en caso de que el sujeto tenga la calidad de trabajador eventual, también puede acceder al beneficio cuando posea seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad" (pág. 18).

"[L]a norma que prevé un trato desigual será inconstitucional cuando imponga arbitrariamente discriminaciones entre situaciones jurídicas objetivamente iguales, no distinga de la misma forma situaciones discrepantes o carezca de razonabilidad" (pág. 22).

"En el caso que nos ocupa, se observa que válidamente, el legislador ordinario estableció en el artículo 97 de la Ley del Seguro Social, que para el otorgamiento del subsidio con motivo de enfermedad no profesional, el asegurado (en general) debe cubrir por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad; asimismo, que el trabajador eventual también puede acceder al beneficio cuando posea seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad" (pág. 27).

"En ese sentido, esta Segunda Sala no advierte un trato desigual o discriminatorio entre un sujeto y otro, en el entendido de que la norma únicamente establece una diferencia de requisitos en los periodos de cotización. Diferencia que, incluso, otorga un beneficio a los trabajadores eventuales, pues les permite optar por el cómputo previsto para un asegurado (en la generalidad), o bien, como un trabajador eventual" (pág. 28).

"[E]s de suma importancia precisar que la norma no regula un supuesto de restricción en caso de que un trabajador eventual deje de tener dicha calidad, siempre y cuando, siga teniendo el carácter de asegurado ante el instituto.

Se dice lo anterior porque el sujeto, como asegurado del instituto, puede solicitar el beneficio y válidamente le debe ser otorgado, si en el plazo estipulado para ello, cotizó como trabajador eventual las seis semanas cotizadas dentro de los últimos cuatro meses anteriores a la enfermedad" (pág. 28). (Énfasis en el original).

"[L]os supuestos no son excluyentes entre sí, pues válidamente, el instituto puede analizar si el asegurado cubrió seis cotizaciones semanales en un periodo de cuatro meses anteriores a la enfermedad, aun cuando tenía el carácter de trabajador eventual.

Es por ello que no puede decirse que, como lo que alega el quejoso, si el asegurado, al firmar un nuevo contrato (aunque no prevea la calidad de trabajador eventual), le sea desconocido el derecho al subsidio que poseía por cumplir los requisitos necesarios como trabajador eventual dentro del periodo establecido para ello" (pág. 29).

"Ante lo infundado e inoperante de los conceptos de violación, lo procedente es **negar el amparo solicitado en contra del artículo 97 de la Ley del Seguro Social**" (pág. 32). (Énfasis en el original).

"[E]s claro que la responsable conculca los derechos del quejoso, pues el ente asegurador determinó negar el subsidio por enfermedad no profesional, ya que limitó su actuar a lo previsto en el primer párrafo del numeral 97 de la Ley del Seguro Social, dejando de atender el contenido integral de la norma, la que

permite, en caso de cumplir con los requisitos necesarios para tal efecto, otorgar el beneficio de que se trata" (pág. 35).

"[S]e concede el amparo para el efecto de que el [...] Instituto Mexicano del Seguro Social deje insubsistente el oficio [...] y, en su lugar, **emita una nueva resolución en la que analice si el quejoso cubrió seis cotizaciones semanales en los últimos cuatro meses anteriores a la fecha en que ocurrió la enfermedad; ello con la finalidad de determinar lo que en derecho proceda respecto del otorgamiento del subsidio**" (pág. 36). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte, por un lado, negó el amparo contra del artículo 97 de la Ley del Seguro Social porque la norma no viola el derecho a la igualdad y no discriminación. Por otro lado, concedió el amparo para que el IMSS dejara sin efectos la decisión que negó el subsidio y, en su lugar, emitiera una nueva. También le ordenó al instituto estudiar si el trabajador cubrió las seis cotizaciones semanales en los cuatro meses anteriores a la fecha en que ocurrió la enfermedad y establecer si procede el subsidio por enfermedad no profesional.

6.6 Trabajadores de Pemex

6.6.1 Trabajadores eventuales no tienen derecho a jubilación por riesgos

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 2487/2013, 29 de enero de 2014¹⁸⁷

Hechos del caso

Un trabajador eventual fue despedido de su empleo en Pemex Exploración y Producción. En consecuencia, demandó a su empleadora ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje de Tamaulipas. Solicitó i) el reconocimiento de que la enfermedad que padece es consecuencia de un riesgo de trabajo; ii) el pago de la indemnización por incapacidad que le generó esta enfermedad y iii) el reconocimiento de su derecho a la jubilación por enfermedades profesionales, establecido en la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo.¹⁸⁸

¹⁸⁷ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

¹⁸⁸ "CLÁUSULA 134. El patrón se obliga a otorgar el beneficio de la jubilación a sus trabajadores de planta sindicalizados, por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo, de conformidad con las siguientes reglas:
[...]

II. JUBILACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADA DE RIESGO DE TRABAJO. Los trabajadores de planta que a consecuencia de un riesgo de trabajo les resulte, previa valuación del médico perito del patrón, una incapacidad del 50% —cincuenta por ciento— y hasta el 69.9% —sesenta y nueve punto nueve por ciento— de la permanente total y, registren 16 años de antigüedad incluyendo los 3 años de espera que establece la Cláusula 123 de este Contrato, tendrán derecho a ser jubilados, siempre y cuando se haya agotado la posibilidad de su reubicación, asignándoles una pensión jubilatoria sobre la base del 60% —sesenta por ciento— del promedio del salario ordinario que hubieren disfrutado durante el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. La pensión jubilatoria se incrementará con un 4% —cuatro por ciento— más por cada año de servicios prestados después de cumplidos los 16 años, sin que exceda del 100%. —cien por ciento—

Los trabajadores afectados de incapacidad permanente derivada de riesgos de trabajo del 70% —setenta por ciento— de la total en adelante, tendrán derecho a ser jubilados siempre que acrediten haber alcanzado 4 años de servicios cuando menos. La pensión

La junta condenó a Pemex a pagarle al demandante una indemnización por incapacidad permanente y lo absolvió del reconocimiento de la jubilación, en términos de la cláusula 134 del Contrato Colectivo porque esa cláusula no dispone este derecho para los trabajadores eventuales. Contra esta decisión, el trabajador presentó amparo directo.

El tribunal colegiado en Tamaulipas concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó a la junta emitir una nueva decisión en la que analizara la procedencia de las prestaciones reclamadas. En cumplimiento de la sentencia, la junta emitió una otra decisión en la que nuevamente absolvió a Pemex del reconocimiento del derecho a la jubilación por enfermedades profesionales.

Contra esta resolución, el demandante inició un segundo amparo directo. Señaló que el contrato colectivo excluye a los trabajadores eventuales del pago de jubilación por riesgo de trabajo. Alegó que esa exclusión es injustificada e implica una protección menor a la que prevé la Ley del Seguro Social. Por lo tanto, enfatizó que la autoridad laboral debía extender el beneficio a los trabajadores eventuales.

El tribunal colegiado negó el amparo. Señaló que el trabajador fue contratado de manera eventual o transitoria y, por lo tanto, no tenía los derechos de los que son titulares los trabajadores indefinidos o de base.

Contra esta sentencia de amparo, el trabajador presentó un recurso de revisión. Alegó, principalmente, que el tribunal colegiado interpretó la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo en la que validó la exclusión injustificada de los trabajadores eventuales del acceso a este beneficio.

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

Problema jurídico planteado

¿Es discriminatoria la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo de Pemex porque establece que los únicos titulares del derecho a la jubilación por enfermedades profesionales son los trabajadores indefinidos o de base y excluye de este beneficio a los trabajadores eventuales?

jubilatoria se fijará tomando como base el 40% —cuarenta por ciento— del promedio del salario ordinario que hubiera disfrutado en el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. Por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 4, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% —cuatro por ciento— hasta llegar al 100% —cien por ciento— como máximo.

Los trabajadores afectados de incapacidad parcial permanente derivada de riesgo de trabajo dictaminada por los médicos del patrón, que los imposibilite para el trabajo o para desempeñar su puesto de planta y que en los términos de la Cláusula 123 no acepten su reacomodo en otro cuyas actividades puedan desempeñar, tendrán derecho a la jubilación siembre y cuando acrediten haber alcanzado 20 años de servicios cuando menos. La pensión jubilatoria se fijará tomando como base el 60% —sesenta por ciento— del salario ordinario que hubiera disfrutado el trabajador en su puesto de planta, en el momento de obtener su jubilación; por cada año más de servicios prestados después de cumplidos los 20, la pensión jubilatoria se incrementará en un 4% —cuatro por ciento— hasta llegar al 100% —cien por ciento— como máximo.

Cuando el trabajador incapacitado sólo tenga 17 años o más de servicios, el patrón se obliga a acreditar por anticipado, el tiempo de espera señalado en la Cláusula 123 de este contrato, para efectos de incrementar su pensión jubilatoria, sin que en ningún caso pueda exceder del 100% —cien por ciento—.

Estas jubilaciones serán adicionales a las indemnizaciones por riesgos de trabajo derivados de incapacidades permanentes, que el patrón asimismo acepta pagar en los términos de este contrato. [...]".

Criterio de la Suprema Corte

El recurso de revisión es improcedente y, por lo tanto, debe desecharse. El derecho a la jubilación por enfermedades profesionales, establecido en la cláusula 134 del contrato colectivo, se refiere exclusivamente a los trabajadores de planta. En consecuencia, si un trabajador tiene el carácter de eventual, un órgano jurisdiccional no puede pronunciarse sobre la constitucionalidad de las cláusulas del contrato colectivo.

Justificación del criterio

"El recurso de revisión es improcedente y, en consecuencia, debe desecharse" (párr. 40).

"[E]l presente medio de defensa es improcedente porque, como se demostrará más adelante, el Primer Tribunal Colegiado del Decimonoveno Circuito, al dictar la sentencia impugnada, no realizó una interpretación del artículo 123, apartado A, fracción XXVII, incisos g) y h), de la Constitución ni tampoco llevó a cabo un control de convencionalidad, de manera que no se surten los requisitos que condicionan la procedencia del recurso de revisión" (párr. 46).

"[L]a única razón por la cual el Primer Tribunal Colegiado del Decimonoveno Circuito concluyó que el laudo reclamado estaba ajustado a derecho por cuanto a que no se otorgó al quejoso la jubilación prevista en la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo, consistió en que la propia cláusula estaba dirigida exclusivamente a los trabajadores de planta, siendo que el inconforme siempre tuvo el carácter de trabajador eventual. Por consiguiente, si nunca le asistió el derecho a gozar de una prestación extralegal, es inconcuso que no existió razón alguna para que el referido órgano jurisdiccional tuviese que determinar si en el caso se actualizaba o no una renuncia a las indemnizaciones a que tienen derecho los trabajadores, máxime que el propio tribunal colegiado concluyó que dicha prestación, por su propia naturaleza, no encontraba fundamento en el artículo 123, apartado A, de la Constitución" (párr. 54).

"[A]duce el recurrente que la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo, al establecer que la jubilación por riesgo de trabajo constituye una prestación que únicamente se puede conferir a los trabajadores de base, infringe el artículo 1o. constitucional, porque discrimina a los trabajadores eventuales" (párr. 56).

"El agravio resumido en el párrafo anterior es inoperante dado que se trata de un argumento que no fue expuesto en la demanda de amparo. Luego, si el Primer Tribunal Colegiado del Decimonoveno Circuito no emitió un pronunciamiento de constitucionalidad, es inconcuso que el agravio del inconforme no puede ser materia de estudio en esta instancia, toda vez que no se surtieron los requisitos que condicionan la procedencia del recurso, a saber, que en la demanda se hubiese propuesto un tema de constitucionalidad y que el órgano jurisdiccional lo hubiese resuelto o hubiese omitido resolverlo. Sostener lo contrario implicaría que todos los recursos de revisión en los que operara la suplencia de la queja serían procedentes cuando en los agravios se formulara un planteamiento de constitucionalidad que no se hubiese hecho en la demanda, lo que es jurídicamente inadmisibles porque generaría una instancia oficiosa no establecida en la Ley Fundamental" (párr. 57).

"[C]omo en el caso el recurso es improcedente y, en consecuencia, deberá desecharse, se estima innecesario dejar insubsistente el laudo dictado por la Junta responsable el veintisiete de junio de dos mil trece, pues, como se apuntó, ello no conduciría a un fin práctico" (pág. 68).

Decisión

La Suprema Corte desechó el recurso de revisión por improcedente. Señaló que el trabajador no tiene derecho a la jubilación en términos de la cláusula 134 del contrato colectivo porque esa cláusula se aplica sólo a los trabajadores de planta.

6.6.2 Trabajadores transitorios de confianza y derecho a la pensión de jubilación por riesgos

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 6929/2016, 17 de mayo de 2017¹⁸⁹

Hechos del caso

Un grupo de aproximadamente 100 trabajadores transitorios promovió un juicio laboral en contra de Petróleos Mexicanos (Pemex), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda (Infonavit). Los trabajadores reclamaron, entre otras cosas, i) el reconocimiento de diversas prestaciones; ii) el reconocimiento de la pensión por jubilación, establecida en la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo; iii) el reconocimiento del tiempo laborado; iv) el pago de las aportaciones y la constitución de las subcuentas de vivienda que les corresponden como trabajadores y v) el reconocimiento de seguro médico y, de ser el caso, la indemnización por riesgos de trabajo.

La junta absolvió a los demandados. Señaló que la pensión por jubilación era improcedente porque los trabajadores tenían el carácter de transitorios. Por lo tanto, de acuerdo con la cláusula 134 del contrato colectivo de Pemex, no tenían derecho a recibir las prestaciones reclamadas.

Contra esta decisión, los trabajadores promovieron un juicio de amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó a la junta dejar sin efecto su resolución y emitir una nueva en la que: i) reiniciara el procedimiento; ii) valorara las pruebas de manera correcta y iii) reconociera los padecimientos profesionales de los trabajadores.

Contra esta decisión, algunos demandantes promovieron un segundo amparo directo. Argumentaron, entre otras cosas, que: i) la decisión de la junta de declarar improcedente el reconocimiento de la pensión por jubilación porque son trabajadores transitorios y no de planta es incorrecta; ii) la cláusula 134 del contrato colectivo de Pemex es inconstitucional porque discrimina y vulnera los derechos humanos de los trabajadores transitorios en tanto viola su derecho a la seguridad social y iii) la junta no valoró de manera correcta las pruebas que acreditan las diversas enfermedades profesionales que padecen.

El tribunal colegiado, por un lado, concedió el amparo y le ordenó a la junta emitir una nueva decisión en la que considerara las pruebas de las enfermedades profesionales aportadas por los trabajadores. Por otro lado, negó el amparo porque consideró que la decisión de la junta de declarar improcedente el derecho a pensión por jubilación a los trabajadores transitorios es correcta. Señaló que los empleados suplieron

¹⁸⁹ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

vacantes transitorias o temporales, es decir, hicieron trabajos extraordinarios o por obra determinada y, por eso, no tienen los mismos beneficios de seguridad social que los trabajadores de base.

Contra la sentencia de amparo, los trabajadores interpusieron un recurso de revisión. Entre otras cosas, expusieron que: i) el tribunal colegiado dejó en estado de indefensión a un sector vulnerable como lo es el de los trabajadores transitorios; ii) el Estado es el encargado de dirigir, controlar y coordinar la seguridad social. Por tanto, debe garantizar que el derecho a la pensión jubilatoria de los trabajadores de empresas paraestatales¹⁹⁰ no sea vulnerado por los contratos de trabajo. Enfatizó que el contrato colectivo de trabajo ni siquiera contempla a los trabajadores transitorios y, por ende, no dispone las prestaciones básicas a las que tienen derecho como empleados, independientemente de su puesto o categoría y iii) el derecho a la seguridad social es irrenunciable y está protegido constitucionalmente. En consecuencia, se debe garantizar el derecho a la pensión por jubilación, sin importar la temporalidad de su contrato laboral.

El tribunal colegiado admitió el recurso de revisión y ordenó remitirlo a la Suprema Corte de Justicia de la Nación para su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Es inconstitucional la cláusula 134 del contrato colectivo de Pemex porque excluye a los trabajadores transitorios de los derechos a la pensión por jubilación y a la seguridad social en general?

Criterio de la Suprema Corte

El recurso de revisión es improcedente. Para analizar la constitucionalidad de un contrato colectivo en un amparo directo es indispensable que se haya planteado esa cuestión desde el juicio laboral de origen. La nulidad del contrato colectivo es materia del juicio laboral en el que las partes puedan alegar y probar plenamente y la junta laboral decida en un laudo. Por lo tanto, dado que no cumple con los requisitos de procedencia, el recurso debe desecharse.

Justificación del criterio

"Una vez precisado el marco jurídico aplicable, debe decirse que el presente recurso de revisión es improcedente. Si bien en la demanda de amparo se advierten planteamientos de inconstitucionalidad, éstos no pueden ser analizados en esta vía e instancia, de modo que el asunto no reviste las características de importancia y trascendencia necesarias para su procedencia" (pág. 22).

"Por su parte, el Tribunal Colegiado sostuvo que fue correcta la absolución de las demandadas en relación con ***** y *****". Al respecto, determinó que los actores fueron considerados como trabajadores transitorios por su situación legal, la cual los excluye para alcanzar una prestación contractual como es la pensión jubilatoria. Además, la exclusión de los trabajadores transitorios de ese beneficio no implica discriminación, pues no coloca a los quejosos en un plano diferente a los demás trabajadores de esa categoría" (pág. 22).

¹⁹⁰ Una empresa paraestatal es una organización, organismo, institución o compañía que trabaja para el Estado, pero sin ser parte de la Administración Pública Centralizada.

"De lo expuesto se advierte que en la demanda de amparo las cuestiones constitucionales planteadas se relacionan con la constitucionalidad del contrato colectivo de trabajo de Petróleos Mexicanos en su integridad y como consecuencia la aplicación de los derechos mínimos legales en materia de seguridad social a favor de todos los quejosos; también se dirigen a impugnar la cláusula 134 en relación con dos de los promoventes que tenían el carácter de trabajadores transitorios por su exclusión del derecho a la pensión jubilatoria.

La primera cuestión relativa al otorgamiento de los derechos mínimos de seguridad social no fue abordada de fondo por el Tribunal Colegiado, en virtud de que declaró inoperantes los conceptos de violación, por existir al respecto pronunciamiento firme derivado de la ejecutoria emitida por ese mismo órgano jurisdiccional en el amparo directo ****/****.

En cambio, el segundo planteamiento, relativo a la constitucionalidad de la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo, fue declarado infundado, con las correspondientes consideraciones de fondo" (pág. 23).

"De los autos del juicio laboral ***/**, se desprende que, en relación con la situación de los trabajadores transitorios, los promoventes no plantearon la nulidad de la cláusula 134 del contrato colectivo de trabajo, por lo que existe imposibilidad jurídica para analizar su constitucionalidad en el presente amparo directo" (pág. 26).

"Por esa razón, ante la existencia de dicho obstáculo jurídico, no es viable que en el presente recurso se emita un criterio de importancia y trascendencia, al no poderse analizar el planteamiento de fondo formulado por el recurrente por no existir la condición procesal para ello.

En tales condiciones, al no reunir la cuestión constitucional planteada las calidades de importancia y trascendencia, el presente recurso de revisión debe desecharse.

No se soslaya que los recurrentes plantean el respeto al derecho al mínimo vital, lo cual puede entrañar una cuestión relativa a la definición constitucional de ese derecho; sin embargo, tal planteamiento es accesorio y novedoso a la principal, la cual no reúne los requisitos necesarios para ser analizadas en esta instancia.

Tampoco pasa inadvertido que los recurrentes hacen valer deficiencia en los resolutivos de la sentencia recurrida, pero tales argumentos no son suficientes para hacer procedente el presente recurso, por referirse a planteamientos de legalidad" (pág. 27).

Decisión

La Suprema Corte desechó el recurso de revisión. Señaló que, aunque el asunto reunió los requisitos de importancia y trascendencia, el alegato de inconstitucionalidad no fue planteado desde el juicio laboral de origen.

Hechos del caso

Un trabajador demandó a Petróleos Mexicanos (Pemex) el reconocimiento de la enfermedad que padece como un riesgo de trabajo. También le solicitó el pago de las prestaciones derivadas de la enfermedad, entre éstas, la pensión jubilatoria, prevista en el artículo 82-II del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios¹⁹² (Reglamento), consistente en el 100% de sus prestaciones salariales. El demandante señaló que durante la relación de trabajo fue considerado empleado de confianza transitorio y, en consecuencia, no le dieron el carácter de trabajador de planta, aunque una Junta Federal de Conciliación y Arbitraje condenó a Pemex a que lo contratara y reconociera su calidad de trabajador de base durante el tiempo que durara la materia de trabajo. A pesar de esta decisión, Pemex siguió considerándolo trabajador eventual. Señaló que, si Pemex lo considera trabajador eventual de confianza, entonces la autoridad laboral debe declarar la inconstitucionalidad del artículo 82, fracción II, del Reglamento porque excluye de manera injustificada a los trabajadores transitorios del reconocimiento de una pensión jubilatoria.

La junta de conciliación reconoció que el trabajador padecía la enfermedad de trabajo y, en consecuencia, condenó a Pemex al pago de la indemnización por incapacidad permanente total. Sin embargo, absolvió a la demandada de las demás prestaciones, entre ellas, el reconocimiento de la pensión jubilatoria.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo directo. Esencialmente, argumentó que, aunque el artículo 82-II del Reglamento es discriminatorio porque excluye a los trabajadores eventuales o transitorios de los beneficios pensionarios, la junta no lo inaplicó. Además, señaló que en materia del seguro de riesgos de trabajo la Ley del Seguro Social no establece límites al reconocimiento de la pensión y no distingue con base en el tipo de relación laboral, es decir, no diferencia entre empleados de planta y transitorios.

El tribunal colegiado negó el amparo. Argumentó que debido a las contrataciones temporales la autoridad laboral no podía reconocerle al trabajador el derecho a la pensión, pues, como lo establece el Reglamento, la jubilación sólo aplica a los trabajadores de planta.

¹⁹¹ Mayoría de cuatro votos, con voto concurrente del Ministro Javier Laynez Potisek. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

¹⁹² "Artículo 82. El patrón podrá jubilar a su personal de confianza de planta, por vejez y por incapacidad total y permanente para el trabajo, de conformidad con las siguientes reglas:
[...]

II. Jubilaciones por incapacidad permanente derivada de riesgo de trabajo.- El personal de planta confianza que a consecuencia de un riesgo de trabajo le resulte, previa valuación del médico del patrón, una incapacidad del 50% —cincuenta por ciento— y hasta un 69.9% —sesenta y nueve punto nueve por ciento— de la total permanente, que lo imposibilite para el trabajo, y registre 16 —dieciséis— años de antigüedad incluidos los 3 —tres— años de espera establecidos en el inciso g) del Artículo 66 de este Reglamento, y se haya agotado la posibilidad de su reubicación, se le otorgará una pensión jubilatoria sobre la base del 60% —sesenta por ciento— del promedio del salario ordinario que hubiere disfrutado durante el último año de servicios y en proporción al tiempo laborado en cada puesto. La pensión jubilatoria se incrementará con un 4% —cuatro por ciento— más por cada año de servicios prestados después de cumplidos los 16 —dieciséis— años, sin que exceda del 100% —cien por ciento [...]"

Contra la sentencia de amparo, el trabajador presentó un recurso de revisión. Alegó, principalmente, que el tribunal colegiado no se pronunció sobre la constitucionalidad del artículo 82-II del Reglamento. Reiteró su argumentó de inconstitucionalidad del artículo 82-II porque, según enfatizó, es discriminatorio excluir a los trabajadores transitorios de la pensión de jubilación en caso de riesgos de trabajo y del derecho a la seguridad social en general.

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

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Viola el derecho a la igualdad y no discriminación el artículo 82, fracción II, del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios porque excluye del derecho a la jubilación por riesgos de trabajo a los trabajadores transitorios de confianza?
2. ¿Viola el derecho a la seguridad social de los trabajadores transitorios de confianza el artículo 82, fracción II, del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios porque los excluye del derecho a la jubilación por riesgos de trabajo?

Criterios de la Suprema Corte

1. La jubilación es una prestación extralegal. Sólo cuando ésta sea superior a los mínimos previstos en la Ley del Seguro Social está justificado distinguir por tipo de relación laboral, es decir, entre los empleados de planta y los transitorios. Que sólo se reconozca el derecho a la jubilación a los trabajadores de planta no vulnera el principio de igualdad y no discriminación. En consecuencia, el artículo 82, fracción II, del Reglamento no viola el derecho a la igualdad y no discriminación.
2. La seguridad social es un derecho de todos los trabajadores de Petróleos Mexicanos. La pensión jubilatoria establecida en la norma reclamada no garantiza el acceso a los beneficios de seguridad social a todos los empleados que sufran un riesgo de trabajo. Excluir del derecho al reconocimiento de una pensión de jubilación por riesgos de trabajo a los trabajadores transitorios es inconstitucional. En consecuencia, el artículo 82, fracción II, del Reglamento viola el derecho a la seguridad social.

Justificación de los criterios

"Esta Segunda Sala estableció que Petróleos Mexicanos no está obligado a incorporar al régimen obligatorio del seguro social a sus trabajadores (siempre que sus aportaciones de seguridad social sean superiores a las consignadas en la ley relativa y hasta antes de realizarse el estudio técnico-jurídico), en virtud de que con independencia de no estar inscritos ante el Instituto correspondiente, lo cierto es que Petróleos Mexicanos puede cubrir los tópicos necesarios para satisfacer el debido goce del derecho humano de seguridad social de sus trabajadores a través de consignarlo con aportaciones superiores a las previstas en la Ley del Seguro Social dentro del contrato colectivo de trabajo respectivo" (pág. 24).

"[D]e las disposiciones de la Ley del Seguro Social no se advierte que se excluya o limite el acceso de los trabajadores a las prestaciones del seguro de riesgos de trabajo, en atención a la duración o tipo de relación laboral o que se condicione a un período de cotización.

Al contrario, se trata de un seguro al que tiene derecho todo trabajador desde que inicia la relación laboral, cuyo financiamiento debe cubrirse íntegramente con las cuotas del patrón, en términos del artículo 70 de esa ley" (pág. 28).

"[E]n materia de riesgos de trabajo, la Ley del Seguro Social contiene una rama de seguro que es financiado íntegramente por los patrones y al que deben inscribir a todos sus trabajadores, sujetos al régimen obligatorio, sin que el Instituto pueda negar a los trabajadores que sufren un riesgo profesional las prestaciones correspondientes, por falta de inscripción o aviso de las modificaciones salariales por parte del patrón. En este último supuesto, el Instituto otorgará las prestaciones y cobrará al patrón omiso los capitales constitutivos para financiarlas, con independencia del momento en que inició la relación laboral y de que aún este corriendo el plazo que la ley otorga para realizar esos avisos.

En ese sentido, sin importar el tipo y duración de la relación laboral, si ésta sujeta al patrón al régimen obligatorio del Seguro Social, el trabajador y sus beneficiarios tendrán derecho a las prestaciones en especie y dinero que establece el capítulo III (entre otros, los artículos 56, 58 y 84) en caso de que sufra un riesgo de trabajo que le produzca incapacidad o la muerte" (pág. 32).

"Como excepción, se estipuló en el artículo 82, fracción II, impugnado, una pensión por jubilación a la que acceden únicamente los trabajadores de planta y que reúnan con los períodos de antigüedad. Sólo en este caso, después de la baja del trabajador, éste y sus beneficiarios tendrán derecho al servicio médico. En el caso de que no adquiriera el derecho a la jubilación, terminará la relación de trabajo al determinarse la baja por incapacidad permanente y se perderá el derecho al servicio médico en los términos del artículo 67 del mencionado Reglamento" (pág. 40).

"Son infundados los argumentos en los que se plantea la vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación, por excluir a los trabajadores de confianza transitorios de la jubilación prevista en el artículo 82, fracción II, del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios.

Únicamente desde el punto de vista de que la jubilación constituye en una prestación extralegal, y sólo en el aspecto en que esa prestación resulta superior a los mínimos previstos en la Ley del Seguro Social, está justificado que se otorgue el acceso a la jubilación a los trabajadores de planta con un determinado período de antigüedad, y puede sostenerse que no vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación, en perjuicio de los demás trabajadores que no reúnan esas condiciones" (pág. 41).

"[C]uando las prestaciones pactadas —como la jubilación— superan los derechos mínimos reconocidos en el citado precepto constitucional, en el análisis de su constitucionalidad también operan los principios de buena fe y equidad, de manera que prevalezca lo expresamente pactado, salvo que resulte patente la afectación a los derechos fundamentales de sus destinatarios.

Sólo en ese sentido no puede considerarse contraria al principio de igualdad, la jubilación que resulta superior a la prestación que como mínimo se encuentra obligado a otorgar el patrón, y que se otorga a los trabajadores de planta con determinada antigüedad, quienes por su vinculación con la empresa y la

duración de la relación laboral se les reconoce un incremento en la prestación a la que por ley tienen derecho en el caso de padecer una incapacidad por riesgo de trabajo" (pág. 43).

"[A]tendiendo al derecho a la seguridad social de que gozan todos los trabajadores de Petróleos Mexicanos y que éste es un organismo que presta directamente ese servicio ordenado constitucionalmente, debe considerarse que el artículo 82, fracción II, del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios es inconstitucional por vulnerar el derecho a la seguridad social, en el sentido de que el diseño de la pensión jubilatoria ahí establecida no garantiza a todos los trabajadores de confianza que sufran un riesgo de trabajo las prestaciones en dinero que otorga la Ley del Seguro Social, sin que la indemnización prevista en el artículo 66 de dicho Reglamento sea comparable y mucho menos superior a las prestaciones que prevé la Ley del Seguro Social" (pág. 47).

"Dado que se concluyó que el artículo 82, fracción II, del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, como parte del sistema de protección que establece dicho reglamento en materia de riesgos profesionales, es inconstitucional por vulnerar el derecho a la seguridad social reconocido en el artículo 123, apartado A, fracción XXIX de la Constitución Federal, deben declararse fundados los conceptos de violación, y ello es suficiente para conceder el amparo" (pág. 48).

Decisión

La Suprema Corte revocó la sentencia de amparo y, en consecuencia, concedió la protección constitucional al trabajador. Le ordenó a la autoridad laboral emitir una nueva decisión en la que estudiara la procedencia de la pensión por jubilación, prevista en el artículo 82, fracción II, del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios. También dispuso que tomara en cuenta que la norma reclamada es inconstitucional porque vulnera el derecho a la seguridad social.

6.6.3 Inscripción de trabajadores de confianza activos de planta o transitorios y derecho a la seguridad social

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 5559/2022, 26 de abril de 2023¹⁹³

Hechos del caso

Un trabajador transitorio de confianza de Pemex Exploración y Producción (Pemex) presentó una demanda laboral en la que pidió el reconocimiento de diversas enfermedades de trabajo y su inscripción en el régimen de seguridad social.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje del estado de Veracruz (Junta) condenó a Pemex a i) reconocer que el trabajador padecía diversas enfermedades de trabajo; ii) al reconocimiento de su antigüedad en la empresa y iii) al pago de la indemnización por riesgo de trabajo, en términos del artículo 66 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza y Organismos Subsidiarios (Reglamento).

¹⁹³ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministra Loretta Ortiz Ahlf.

Contra esta decisión, Pemex presentó un amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo para que la Junta dejara sin efectos su decisión y emitiera una nueva. Señaló que, dado que el demandante es un trabajador transitorio de confianza, debía cumplir con el procedimiento que establece el artículo 66 del reglamento para acceder a las prestaciones reclamadas.

Contra esta sentencia de amparo, el trabajador presentó un recurso de revisión. Alegó, principalmente, que no puede condicionarse el reconocimiento de las prestaciones a que el trabajador hubiera agotado el procedimiento establecido en el artículo 66 del Reglamento. Además, señaló que el régimen de seguridad social establecido en el Reglamento de Pemex vulnera el derecho a la seguridad social de los trabajadores transitorios. Esto porque, de acuerdo con los principios del sistema de seguridad social en México, los patronos tienen la obligación de inscribir a todos los trabajadores, con independencia del tipo de vinculación laboral.

El tribunal colegiado admitió el recurso y ordenó que se remitiera a la Suprema Corte para su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Viola el reglamento de Pemex los derechos de seguridad social de los trabajadores de confianza eventuales porque exime a la empresa de la obligación de inscribirlos al régimen de seguridad social debido a su carácter de organismo autónomo al que no le aplican las disposiciones de la Ley de Seguridad Social?

Criterio de la Suprema Corte

Petróleos Mexicanos no tiene el deber de incorporar a sus trabajadores al régimen obligatorio del seguro social, siempre que sus aportes de seguridad social sean superiores a los establecidos en la Ley del Seguro Social. Petróleos Mexicanos garantiza el derecho humano a la seguridad social de sus trabajadores mediante la disposición, en su contrato colectivo de trabajo, de aportes superiores a los previstos en la Ley del Seguro Social. Por lo tanto, en su calidad de ente asegurador autónomo, no tiene la obligación de inscribir a sus trabajadores de confianza o transitorios al régimen de seguridad social de la Ley del Seguro Social.

Justificación del criterio

"[D]el precedente se advierte que en la jurisprudencia se determinó que dicho **precepto reglamentario únicamente es aplicable para los trabajadores de confianza en activo**, ya que tiene como principal función lograr la recuperación del enfermo y su reinstalación o rehabilitación en el trabajo, para que la relación laboral siga vigente" (párr. 59). (Énfasis en el original).

"Por lo que, si en el caso, el trabajador inició un juicio laboral sin agotar el aludido procedimiento pero durante la sustanciación del juicio y previo al dictado del laudo, éste dejó de tener relación laboral con la empresa productiva del Estado demandada, debe considerarse que existe **una causa de excepción a la regla general de agotar previamente el procedimiento administrativo ante la patronal**, ya que no puede requerirse al trabajador que dejó de ser personal en activo, que cumpla con el procedimiento esta-

blecido en el artículo 66 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, para los trabajadores en activo antes de acudir a la instancia jurisdiccional" (párr. 62). (Énfasis en el original).

"[E]sta Segunda Sala considera que el Tribunal Colegiado al determinar que el trabajador debió agotar el procedimiento contenido en el artículo 66 del Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios, sin considerar que la relación de trabajo había terminado durante la sustanciación del juicio y con anterioridad al dictado del laudo, realizó una indebida aplicación e interpretación de la jurisprudencia en estudio" (pág. 69)

"[L]a patronal como empresa productiva del estado no está obligada a inscribir a sus trabajadores de confianza activos de planta o transitorios bajo el régimen de seguridad social establecido en el régimen obligatorio de seguridad social, sino conforme a su propia normatividad —Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios [...]" (párr. 74).

"[E]l indicado reglamento prevé a favor del personal de confianza un sistema de pensiones y jubilaciones, éste no contempló a los trabajadores transitorios, por lo que se vulneró su derecho humano a la seguridad social" (párr. 75).

"[E]l Tribunal Colegiado al estimar que no resultaba aplicable la Ley del Seguro Social a los trabajadores de confianza de Petróleos Mexicanos, realiza una interpretación del derecho a la seguridad social; ya que sólo se basa en la calidad de ente asegurador para determinar que no estaba obligada a inscribir a sus trabajadores activos de confianza o transitorios al régimen de seguridad social contemplado en dicha legislación.

Sin embargo, tal pronunciamiento no es acorde con los precedentes emitidos por esta Suprema Corte al resolver sobre las prestaciones de seguridad social de los trabajadores de Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios y lo establecido en materia de riesgos de trabajo en la Ley del Seguro Social" (párrs. 76 y 77).

"[E]sta Segunda Sala estableció que Petróleos Mexicanos no está obligado a incorporar al régimen obligatorio del seguro social a sus trabajadores, siempre que sus aportaciones de seguridad social sean superiores a las consignadas en la ley relativa y hasta antes de realizarse el estudio técnico-jurídico, en virtud de que con independencia de no estar inscritos ante el Instituto correspondiente, lo cierto es que Petróleos Mexicanos puede cubrir los tópicos necesarios para satisfacer el debido goce del derecho humano de seguridad social de sus trabajadores a través de consignarlo con aportaciones superiores a las previstas en la Ley del Seguro Social dentro del contrato colectivo de trabajo respectivo" (párr. 85). (Énfasis en el original).

"[L]a determinación de aplicar la legislación de seguridad social a los trabajadores de Petróleos Mexicanos no puede establecerse sólo con base en que dicha empresa productiva del Estado se constituye como un ente asegurador autónomo y que, por tanto, no está obligado a inscribir a sus trabajadores bajo el régimen de seguridad social que contempla la Ley del Seguro Social, en términos de lo que establece su contrato colectivo

de trabajo y el reglamento de trabajo del personal de confianza, sino que deben contrastarse las prestaciones reclamadas, en los ordenamientos jurídicos (en el caso particular, el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios frente a lo que establece la Ley del Seguro Social)" (párr. 88).

"Así, en ninguna circunstancia es posible considerar la sujeción a la Ley del Seguro Social con el argumento de que se trata de una empresa productiva del Estado con personalidad jurídica y patrimonio propio y que por esa razón cuenta con los medios suficientes para sufragar las prestaciones de seguridad social de sus trabajadores, ya que tal consideración vulnera el derecho fundamental de seguridad social por impedir que los trabajadores de la demandada accedan a prestaciones o beneficios que, en su caso, no sean reconocidas en el contrato colectivo de trabajo y en el reglamento de trabajo del personal de confianza o sean otorgadas de modo inferior a las contenidas en la Ley del Seguro Social" (párr. 90).

Decisión

La Suprema Corte revocó la sentencia de amparo y, en consecuencia, devolvió el asunto al tribunal colegiado para que emitiera una nueva decisión en la que considerara que Petróleos Mexicanos no está obligado a incorporar al régimen obligatorio del seguro social a sus trabajadores. Esto siempre que sus aportes a la seguridad social sean superiores a los dispuestos en la Ley del Seguro Social.

6.7 Registros patronales

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 611/2022, 14 de junio de 2023¹⁹⁴

Hechos del caso

Una empresa se dio de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) con diversos registros patronales.¹⁹⁵ Esto de acuerdo con las reglas del artículo 75, párrafo segundo,¹⁹⁶ de la Ley del Seguro Social (LSS), vigente hasta el 23 de abril de 2021. Ese mismo año, la reforma laboral en materia de subcontratación derogó el párrafo segundo del artículo 75 de la LSS y, a través del artículo quinto transitorio,¹⁹⁷ obligó a los patrones a dar de baja sus registros patronales por clase.

¹⁹⁴ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

¹⁹⁵ El registro patronal es el número o código con el que el IMSS identifica a un patrón cuando se registra en el instituto. Mediante el registro patronal se identifica individualmente a cada patrón y se verifica el cumplimiento de sus obligaciones establecidas en la Ley del Seguro Social.

¹⁹⁶ "Artículo 75. La determinación de las clases comprenderá una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista, una clase determinada. Este supuesto sólo se aplicará a las empresas que se inscriben por primera vez en el Instituto o cambien de actividad".

¹⁹⁷ "Quinto. Aquellos patrones que, en términos del segundo párrafo del artículo 75 de la Ley del Seguro Social, previo a la entrada en vigor del presente Decreto, hubiesen solicitado al Instituto Mexicano del Seguro Social la asignación de uno o más registros patronales por clase, de las señaladas en el artículo 73 de la Ley del Seguro Social, para realizar la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional, contarán con un plazo de 90 días naturales contados a partir de la entrada en vigor de las presentes reformas legales para dar de baja dichos registros patronales y de ser procedente, solicitar al mencionado Instituto se le otorgue un registro patronal en términos de lo dispuesto por el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización.

Una vez concluido dicho plazo, aquellos registros patronales por clase que no hayan sido dados de baja, serán dados de baja por el Instituto Mexicano del Seguro Social".

Esta empresa presentó un amparo indirecto contra la reforma en materia de subcontratación laboral. Señaló como autoridades responsables al Congreso de la Unión y al presidente de la República. Atacó la expedición, promulgación y aprobación de la reforma en materia de subcontratación porque i) obligar a los patrones a dar de baja sus registros patronales por clase es desproporcionada. Enfatizó que si bien la reforma prohibió la subcontratación de personal esto no incluye la subcontratación de servicios especializados.¹⁹⁸ En estos casos, pueden subsistir los registros patronales, según las distintas clases de trabajadores; ii) la eliminación de los registros patronales por clase vulnera el derecho a la seguridad social de los trabajadores porque impide clasificar a los trabajadores según lo peligroso que resulte la actividad y cotizar, en consecuencia, de manera independiente. Además, impacta en la definición de la prima en el seguro de riesgos de trabajo y en las condiciones laborales de sus empleados; iii) la modificación legal cambia la forma en la que las empresas cumplen sus obligaciones de seguridad social. Esto generaría problemas financieros que no permitirían a los empleadores mantener su plantilla laboral. Por lo tanto, la derogación del artículo 75 viola el derecho a la libertad de trabajo y iv) al dar de baja los registros patronales por clase, automáticamente, los trabajadores serán dados de alta en esos registros y de baja del IMSS. Esto implica la pérdida de los trabajadores de acceso a los servicios de seguridad social y, en consecuencia, de su derecho a la seguridad social.

La jueza constitucional sobreseyó el juicio. Argumentó que la demandante no probó que las normas atacadas afectan su interés jurídico y, por eso, el juicio es improcedente en términos de la fracción XII del artículo 61 de la Ley de Amparo.¹⁹⁹ Señaló que la reforma modifica la materia de subcontratación de trabajadores y, en este caso, la empresa no probó que recurre a otras empresas para subcontratar personal con servicios especializados.

Contra la decisión de amparo, la empresa presentó un recurso de revisión. Argumentó, principalmente, que no atacó la prohibición de la subcontratación laboral, sino la derogación del párrafo segundo del artículo 75 de LSS y la expedición del artículo quinto transitorio de la reforma. Esto porque esos artículos impiden que los patrones tengan registros patronales por clase.

El tribunal colegiado admitió el recurso y revocó la sentencia de amparo. Además, ordenó remitir el asunto a la Suprema Corte para el estudio y resolución del problema de constitucionalidad.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Violan los artículos 75 y quinto transitorio de la LSS el derecho a la seguridad jurídica porque establecen la obligación de los patrones de dar de baja los registros patronales?
2. ¿Viola la derogación del segundo párrafo artículo 75 de la LSS el derecho a la seguridad jurídica de los trabajadores que están inscritos en los registros patronales que deben darse de baja?

¹⁹⁸ Los servicios especializados son aquéllos que no están relacionados con el objeto social de la empresa o de la actividad económica principal de la fuente de trabajo.

¹⁹⁹ Afectación directa a la esfera de derechos de la persona.

3. ¿Viola la derogación del segundo párrafo del artículo 75 de la LSS el derecho a la libertad de trabajo de las empresas porque establece la obligación de dar de baja los registros patronales y esto impide mantener la plantilla laboral y prestar servicios en actividades de mayor riesgo para enfrentar las nuevas obligaciones de seguridad social?

Criterios de la Suprema Corte

1. Dado que la reforma laboral prohíbe la subcontratación de personal, sólo es necesario tener los registros que distinguen la actividad de la patronal. Por lo tanto, la obligación de dar de baja los registros patronales es compatible con la reforma en materia de subcontratación laboral. En consecuencia, los artículos 75 y quinto transitorio de la LSS no violan el derecho a la seguridad jurídica de los patrones.

2. Aunque la norma no establece criterios de actuación para las empresas cuando en los registros patronales haya personas trabajadoras incapacitadas temporalmente, la intención del legislador fue prohibir la subcontratación laboral. Por lo tanto, cuando se sustituyan los registros patronales por un registro único, todas las personas trabajadoras —incluidas las que tienen una incapacidad temporal— migradas de una clase a otra conservarán sus derechos, de acuerdo con las leyes de seguridad social. En consecuencia, la derogación del segundo párrafo artículo 75 de la LSS no vulnera el principio de seguridad jurídica de los trabajadores.

3. El sujeto del derecho a la libertad de trabajo son las personas trabajadoras, no la forma en la que, según la actividad comercial, se dan de alta ante el Seguro Social. Tampoco viola el derecho a la libertad de trabajo de las empresas porque éstas pueden escoger el comercio, oficio o trabajo especializado que prefieran. En consecuencia, la derogación del segundo párrafo artículo 75 de la LSS es constitucional.

Justificación de los criterios

"[P]ara efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, tratándose de los patrones que prestaban servicios de subcontratación, se podía solicitar al Instituto que se asignara un registro patronal por cada una de las cinco clases señaladas en el artículo 73, de la Ley del Seguro Social, con el que se realizaría la inscripción de sus personas trabajadoras a nivel nacional" (párr. 37).

"El artículo 75, párrafo primero, dispone que la determinación de las clases comprenderá una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón a la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista una clase determinada. Este supuesto sólo se aplicará a las empresas que se inscriben por primera vez en el Instituto o cambien de actividad" (párr. 46).

"[P]ara los efectos de fijación de la clase se deberá atender a: 1) si se trata de una empresa que realice varias actividades o que tenga diversos centros de trabajo en el territorio o jurisdicción de un mismo municipio o en la Ciudad de México, se le fijará una sola clasificación y no podrán disociarse sus diversas actividades o grupos componentes para asignar clasificación y prima diferentes a cada una; y, 2) cuando una empresa tenga varios centros de trabajo con actividades similares o diferentes en diversos municipios o

en la Ciudad de México, sus actividades o grupos componentes serán considerados como una sola unidad de riesgo en cada municipio o en la Ciudad de México y deberá asignarse una sola clasificación" (párr. 60).

"[S]e estableció como regla general la prohibición de **subcontratar personal**, es decir, se restringe la posibilidad de proporcionar o poner a disposición personas trabajadoras propias en beneficio de otra, en cambio sólo se permite la **subcontratación de servicios** especializados o de ejecución de obras especializadas que no formen parte del objeto social ni de la actividad económica preponderante de la beneficiaria de éstos.

La prohibición de subcontratar personal implica que las personas empleadoras no podrán poner a disposición de un tercero a sus personas trabajadoras, sino una parte de su esquema de producción, que se determina por la actividad especializada que desarrolla" (párrs. 73-74). (Énfasis en el original).

"En ese sentido, la circunstancia de que el marco normativo vigente sujete la determinación de la clase a la actividad de la empleadora, es congruente con la permisón de subcontratar servicios o de obra especializados y contrario a lo que refiere la quejosa, justifica que se derogara la posibilidad de crear tantos registros como clases existentes, pues al prohibirse la subcontratación de personal no existe justificación para contar con más registros que aquel que distingue la actividad de la patronal" (párr. 89).

"[L]a modificación al régimen de subcontratación laboral no genera efectos retroactivos en tanto que no está sujeta a condiciones permanentes e inamovibles para su ejercicio, porque las personas que llevan a cabo esos servicios de subcontratación no cuentan con un derecho adquirido en relación con la forma y modalidades en que debe prestarse, pues para ello deben tomarse en cuenta otros derechos y principios como los relativos al respeto de los derechos laborales de los trabajadores y de seguridad social, así como de las obligaciones contributivas con el Estado" (párr. 115).

"[S]e considera que es infundado el motivo de disenso en la medida en que la parte inconforme equipara los registros patronales a nivel nacional con el ejercicio de una actividad laboral, lo que es incorrecto, ya que la garantía de libertad de trabajo que tutela el artículo 5o. constitucional está dirigida a las personas en particular y no a la forma en que se dan de alta a los trabajadores ante el Seguro Social con motivo de una actividad comercial" (párr. 120).

"[L]a prohibición prevista en el precepto constitucional aludido estriba en que no se impida a las personas dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que les acomoden, siendo lícitos; luego, dicha limitación legal no puede tener cabida en la mecánica para dar de alta a los trabajadores ante el Instituto del Seguro Social, pues las empresas tienen la obligación de cumplir con las leyes aplicables en la materia.

Por tanto, los registros patronales a nivel nacional no pueden ser protegidos por el derecho constitucional de que se habla, al estar dirigidos a las empresas en lo individual y no a las actividades laborales que puedan llevar a cabo, por ende, la derogación reclamada no transgrede la garantía de trabajo prevista en el numeral 5o. constitucional" (párrs. 122-123).

"Conforme a las consideraciones sustentadas en los apartados anteriores, esta Segunda Sala considera que la derogación del párrafo segundo del artículo 75, de la Ley del Seguro Social, que tuvo como conse-

cuencia la desaparición de los registros patronales a nivel nacional a los que podían acceder las personas que se dedicaran a la subcontratación no incide de forma directa en los derechos de seguridad jurídica, irretroactividad y derechos adquiridos, **que señala la quejosa, ni tampoco la medida se relaciona con una categoría sospechosa**" (párr. 138). (Énfasis en el original).

"La finalidad que persigue la derogación en estudio es legítima, pues consiste en proteger los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores que laboran por medio de la subcontratación, principalmente los relacionados con el seguro de riesgos de trabajo y, además, asegurar la recaudación de recursos en el país" (párr. 148).

"[R]esulta infundado el argumento de la quejosa en el que señala que es desproporcional la medida porque afecta los términos en que venía realizando el pago de cuotas, e implica dar de baja a los trabajadores aun cuando subsista la relación laboral, e inclusive los trabajadores que tienen centros de trabajo a nivel nacional no podrán acceder a los servicios de seguridad social a nivel nacional.

Esto, toda vez que no existe un derecho adquirido de la quejosa para realizar el pago de las cuotas correspondientes, como se destacó en el apartado en el que se estudió la supuesta violación al principio de irretroactividad.

Además, es incorrecto señalar que los trabajadores no podrán acceder a los servicios de seguridad social, toda vez que la baja derivada de lo dispuesto en el artículo Quinto Transitorio de los decretos impugnados no implica que los trabajadores dejen de gozar de la protección de seguridad social ya que la obligación de los patrones de inscribir a sus trabajadores subsiste, solo que ésta deberá corresponder con el registro patronal que les concierna en atención a la actividad de la empresa" (párrs. 171-173).

Decisión

La Suprema Corte negó el amparo porque consideró que la finalidad de la derogación fue proteger los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores subcontratados. En consecuencia, la eliminación los registros patronales por clase cumple el objetivo de la reforma de prohibir la subcontratación laboral.