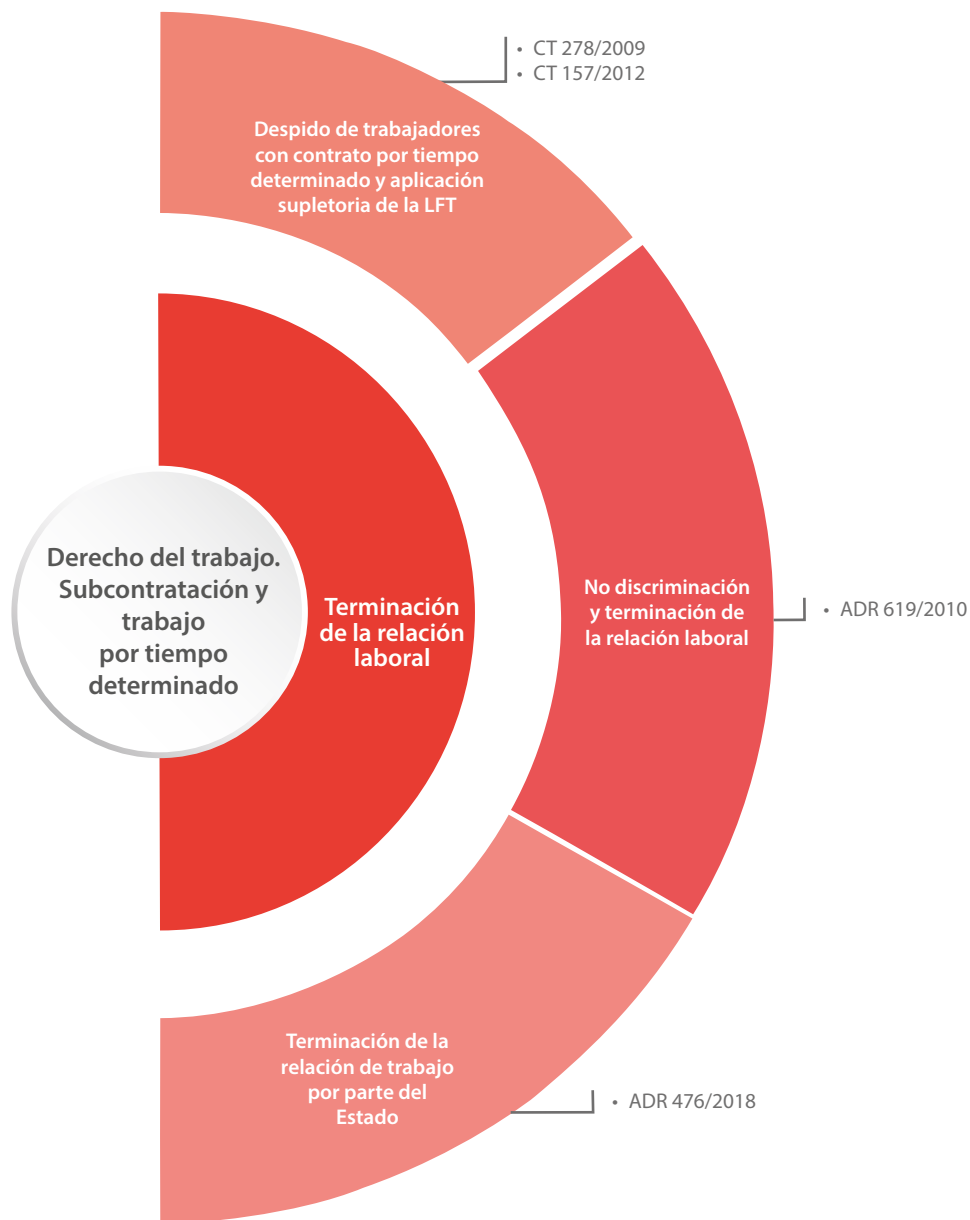




8. Terminación de la relación laboral



8. Terminación de la relación laboral

8.1 Despido de trabajadores con contrato por tiempo determinado y aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 278/2009, 28 de octubre de 2009²³⁴

Hechos del caso

En el primer asunto, a una trabajadora por término determinado del Poder Ejecutivo del estado de Michoacán no le permitieron volver a sus labores después de su periodo vacacional. En el lugar de trabajo, las autoridades le dijeron que el contrato había terminado y que no sería renovado porque estaba embarazada. La empleada demandó en la vía laboral al gobierno de Michoacán por despido injustificado. Solicitó también la nulidad del contrato porque su temporalidad era ilegal.

El gobierno de Michoacán negó la relación laboral. Señaló que la demandante fue contratada por término determinado debido a que formaba parte del Programa Temporal de Empleo de la Administración Pública Estatal (PTEAPE). Expresó que la empleada dejó de presentarse a laborar desde la fecha en que terminó su contrato. Agregó que es imposible demandar la nulidad de un contrato que ya terminó.

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Estado de Michoacán (TCAEM) consideró que la demanda no era procedente. Resolvió que i) el contrato especificaba la razón del término determinado, esto es, que se trataba de vínculos del PTEAPE, que establecía una duración única de seis meses. Asimismo, precisaba las condiciones de trabajo que la demandante aceptó y firmó; ii) no hubo despido injustificado, sino que la relación de trabajo terminó por el vencimiento del contrato. Esto porque la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios (LTSEMOM) estipula que las relaciones laborales pueden ser temporales y que, cuando se cumple el término, finaliza el vínculo; iii) la Ley Federal

²³⁴ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

del Trabajo (LFT), en los artículos 35,²³⁵ 37²³⁶ y 39,²³⁷ establece que las relaciones laborales sólo podrán ser por tiempo determinado cuando el tipo de trabajo lo requiera o se trate de sustituir temporalmente a otro trabajador y subsiste la materia de trabajo. En ese caso, la relación se prorrogará por el tiempo que perdure esa circunstancia. Enfatizó que esos artículos no son aplicables de forma supletoria en este caso²³⁸ porque las normas que regulan la duración de las relaciones laborales de los trabajadores en general no son aplicables a los servidores públicos. Esto en tanto sus nombramientos se rigen por la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y no por la LFT y iv) no hay pruebas de que el embarazo de la trabajadora fue el motivo para no renovar su contrato. En contra del laudo, la trabajadora promovió una demanda de amparo directo.

Un tribunal colegiado en Morelia, Michoacán, negó el amparo. Decidió que i) la autoridad laboral resolvió de forma adecuada que no era procedente la demanda por despido injustificado porque el nombramiento fue temporal. Señaló que, como lo señaló la autoridad laboral, los artículos 35, 37 y 39 de la LFT no son aplicables al caso y ii) no hay pruebas de que el embarazo de la trabajadora fue el motivo para no renovar el contrato.

En el segundo asunto, un trabajador demandó en la vía laboral al gobierno de Michoacán por despido injustificado. El demandante indicó que fue contratado de manera temporal, pero que posteriormente firmó un contrato por tiempo indefinido. Señaló también que fue despedido de forma verbal y sin justificación. Solicitó el pago de la indemnización por despido injusto, establecida en la Constitución, y de salarios caídos²³⁹ hasta que se cumpliera el laudo de la autoridad laboral.

El gobierno de Michoacán argumentó que la solicitud del trabajador no era procedente porque i) era un trabajador temporal; ii) laboró por medio de un contrato por obra y tiempo determinado; iii) era empleado de confianza y iv) su trabajo estaba sujeto a un periodo que concluyó el día establecido en el contrato, en consecuencia, no hubo despido. Enfatizó que por eso el demandante no tenía derecho a la estabilidad en el empleo.

El TCAEM absolvió al gobierno de Michoacán. Señaló que el trabajador laboró por contratos por tiempo determinado y que el último contrato que firmó terminó el día establecido en el mismo, por tanto, no hubo despido injustificado. Añadió que los artículos 35, 37 y 39 de la LFT no pueden ser aplicados al caso, ni en forma supletoria porque establecen que las relaciones de trabajo podrán ser por obra o tiempo determinado, siempre y cuando se estipule de forma expresa. En consecuencia, sólo se puede contratar a un trabajador por tiempo determinado cuando así lo exija el tipo de labor o haya que sustituir temporal-

²³⁵ "Artículo 35. Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado".

²³⁶ "Artículo 37. El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;

II. Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador; y

III. En los demás casos previstos por esta Ley".

²³⁷ "Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

²³⁸ Se refiere a que una ley puede ser utilizada en auxilio de otra cuando en la primera ley aplicable haya una omisión o falta de claridad respecto a un tema determinado que en la segunda sí está establecido y es claro.

²³⁹ Es una indemnización solicitada por los trabajadores despedidos de forma injustificada. Consiste en el pago de los salarios que debía recibir de haber continuado su relación laboral.

mente a otro trabajador. Si cuando se cumple el término subsiste la materia del trabajo, la relación se prorrogará por el tiempo que persista esa circunstancia. El trabajador promovió una demanda de amparo directo contra el laudo.

Un tribunal colegiado en Morelia concedió el amparo. Resolvió que la autoridad laboral no interpretó los contratos del trabajador para establecer si la relación laboral fue por obra determinada. Esto porque sólo se justifica suscribir un contrato por obra determinada cuando el trabajo lo requiera así y su objeto sea substituir temporalmente a otro empleado. En consecuencia, los artículos 35, 36²⁴⁰ y 37 de la LFT deben aplicarse de forma supletoria a la LTSEMOM, de acuerdo con la interpretación de la Suprema Corte de esas normas.

El tribunal colegiado que resolvió el primer asunto denunció la posible contradicción entre los criterios. La Suprema Corte estudió resolvió la contradicción.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Cuáles son los requisitos para aplicar de manera supletoria una norma laboral?
2. ¿Si una ley, en este caso, la LTSEMOM, no regula cómo se definen las condiciones de la relación laboral de los trabajadores por obra o tiempo determinado al servicio del Estado, ni las consecuencias de que subsista la materia del trabajo una vez finalizado el término del nombramiento, se deben aplicar, de manera supletoria, los artículos 35, 36, 37 y 39 de la LFT, que sí regulan esa materia?

Criterios de la Suprema Corte

1. Los requisitos para aplicar una norma de manera supletoria son que: 1) la ley que se pretenda suplir lo admita expresamente; 2) la ley que se pretenda suplir prevea la institución jurídica; 3) aunque la ley prevea la institución, su regulación sea insuficiente para su aplicación a la situación concreta porque carece, total o parcialmente, de la reglamentación necesaria y 4) las disposiciones o principios con los que se vaya a cubrir la deficiencia no sean contrarios al sistema legal de la institución suplida.

2. Para definir las condiciones de la relación laboral de los trabajadores por obra o tiempo determinado al servicio, en este caso, del Estado de Michoacán y de sus municipios, y las consecuencias de que subsista la materia del trabajo una vez cumplido el término del nombramiento por tiempo determinado, deben aplicarse de manera supletoria los artículos 35, 36, 37 y 39 de la LFT porque la LTSEMO no regula esta hipótesis.

Justificación de los criterios

"[L]a Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, contempla la existencia de vínculos de trabajo temporales (por tiempo determinado o por obra determinada).

²⁴⁰ "Artículo 36. El señalamiento de una obra determinada puede únicamente estipularse cuando lo exija su naturaleza".

Sin embargo, no establece los requisitos especiales que debe reunir una relación laboral burocrática por tiempo determinado, así como tampoco los que debe satisfacer un nombramiento por obra determinada; de la misma guisa, tampoco establece las consecuencias jurídicas que produciría el que llegara a subsistir la materia del trabajo, una vez vencido el término que se hubiere fijado en un nombramiento burocrático otorgado por tiempo determinado.

Aspectos que [...] sí se encuentran inmersos en lo dispuesto por los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo" (pág. 58).

La Suprema Corte ha ampliado su criterio "al establecer la posibilidad de que la aplicación supletoria de un ordenamiento legal proceda no sólo respecto de instituciones contempladas en la ley a suplir, que no estén reglamentadas, o bien, las regule en forma deficiente, sino también en el caso de cuestiones jurídicas no establecidas en tal ley, a condición de que sea indispensable para el juzgador acudir a tal supletoriedad para solucionar el conflicto que se le plantea y de que no esté en contradicción con el conjunto de normas cuyas lagunas debe llenar, sino que sea congruente con los principios contenidos en las mismas" (págs. 64-65).

"[L]os requisitos que deben satisfacerse para estimar procedente la aplicación supletoria de normas, son los siguientes:

- e) Que el ordenamiento que se pretenda suplir lo admita expresamente, y señale el estatuto supletorio;
- f) Que el ordenamiento objeto de supletoriedad prevea la institución jurídica de que se trate;
- g) Que no obstante esa previsión, las normas existentes en tal cuerpo jurídico sean insuficientes para su aplicación a la situación concreta presentada, por carencia total o parcial de la reglamentación necesaria y,
- h) Que las disposiciones o principios con los que se vaya a llenar la deficiencia no contraríen, de algún modo, las bases esenciales del sistema legal de sustentación de la institución suplida" (págs. 70-71).

"[E]n el caso concreto se satisface el requisito [...] de la relación que antecede, en virtud de que la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, en su artículo 8o., expresamente dispone, la supletoriedad, en primer orden, de la Ley Federal del Trabajo, seguida de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la costumbre, el uso, los principios generales de derecho y la equidad" (pág. 71).

"[E]sta Sala considera que [...] por una parte, la ley a suplirse, en el caso la legislación burocrática para el Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios contiene la institución jurídica a suplir; en la especie, las relaciones de trabajo temporales, bien sea por tiempo determinado o por obra determinada" (pág. 72).

"[L]a Ley de los Trabajadores Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y sus Municipios, contempla, como se ha visto, la existencia de relaciones de trabajo temporales (por obra o por tiempo determinado);

sin embargo, las normas que integran dicho ordenamiento local resultan insuficientes para su aplicación al caso concreto por falta de la reglamentación necesaria; al no establecer las condiciones que se deben reunir para la expedición de nombramientos burocráticos por tiempo determinado o por obra determinada.

Ante ese vacío, se hace necesario acudir de manera supletoria, a la Ley Federal del Trabajo, cuyos numerales 35, 36, 37 y 39 disponen los requisitos que deberá satisfacer una relación de trabajo por tiempo o por obra determinada, así como las consecuencias que derivarían de que, en su caso, subsista la materia del trabajo, una vez vencido el término que se hubiera fijado en un contrato de trabajo por tiempo determinado" (págs. 74-75).

"[L]as disposiciones de la Ley Federal del Trabajo (artículos 35, 36, 37 y 39), con las que se subsanaría la destacada deficiencia de la legislación local, no son contrarias a las bases esenciales que rigen la expedición de los nombramientos temporales, establecidos en la legislación burocrática estatal.

Por el contrario, las normas de la Ley Federal del Trabajo, complementan y hacen necesaria su aplicación supletoria, para subsanar el destacado vacío legislativo del que adolece la legislación burocrática estatal, la que si bien consigna la existencia de relaciones de trabajo burocráticas por tiempo determinado o por obra determinada; no regulan suficientemente esa institución, haciéndose necesario acudir de manera supletoria a las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo que, como se ha indicado, establece los supuestos en los cuales una relación de trabajo puede considerarse por tiempo determinado o bien por tiempo indeterminado" (págs. 77-78).

"[E]l criterio que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia [...] es el siguiente: **TRABAJADORES POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y DE SUS MUNICIPIOS. PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES EN QUE DEBE DESARROLLARSE LA RELACIÓN LABORAL SON APLICABLES SUPLETORIAMENTE LOS ARTÍCULOS 35 A 37 Y 39 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.** Si se tiene en cuenta que el artículo 8o. de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado de Michoacán de Ocampo y de sus Municipios prevé la aplicación supletoria, en primer lugar, de la Ley Federal del Trabajo, es indudable que para determinar las condiciones en que debe desarrollarse la relación de trabajo burocrática por obra o tiempo determinado, así como las consecuencias que derivarían de la subsistencia de la materia del trabajo una vez vencido el término fijado en un nombramiento por tiempo determinado, son aplicables supletoriamente los artículos 35 a 37 y 39 del indicado ordenamiento federal, ante la ausencia de previsiones que regulen este aspecto del nexo laboral en la normatividad local" (pág. 79). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de tesis. Estableció que el criterio que debía prevalecer es que, para definir las condiciones de la relación laboral de los trabajadores por obra o tiempo determinado al servicio del Estado, en este caso, de Michoacán y sus municipios, y las consecuencias de que subsista la materia del trabajo cuando se cumple el término del nombramiento por tiempo determinado, se deben aplicar de manera supletoria los artículos 35 a 37 y 39 de la LFT.

Hechos del caso

En el primer asunto, un secretario de una sala civil del Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Jalisco (STJEJ) fue despedido. En consecuencia, demandó en la vía laboral la reinstalación a su puesto. El trabajador tuvo nombramientos temporales consecutivos durante más de cuatro años. Primero, como trabajador interino y, posteriormente, como empleado de confianza, que finalizó cuando se cumplió el término del contrato.

El trabajador promovió una demanda de amparo indirecto. Argumentó que los nombramientos temporales consecutivos por parte del STJEJ violaron la Constitución. Un juez de distrito concedió el amparo. Estableció que el empleado tiene derecho a la estabilidad en el empleo y que su nombramiento puede prorrogarse, de acuerdo con el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo (LFT),²⁴² que aplica en este caso de forma supletoria.²⁴³

Las autoridades del Poder Judicial de Jalisco interpusieron un recurso de revisión. Señalaron que i) el juez constitucional decidió de forma incongruente e ilegal que el trabajador tiene derecho a la estabilidad en el empleo; ii) la prórroga del nombramiento de confianza no está prevista en el artículo 16 de la Ley de Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios (LSPEJM).²⁴⁴ En consecuencia, la decisión vulnera los principios de legalidad²⁴⁵ y seguridad jurídica²⁴⁶ porque una norma se debe aplicar de manera supletoria sólo cuando hay una omisión en la ley, sirve para interpretarla o la remisión de una ley a otra es expresa; iii) no procedía la solicitud de reinstalación del trabajador porque no fue despedido, sino que se cumplió el término su nombramiento.

Un tribunal colegiado en Jalisco revocó la sentencia y, en consecuencia, negó el amparo. Consideró que las autoridades tenían razón en que: i) el juez violó los principios de legalidad y seguridad jurídica al resolver

²⁴¹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

²⁴² "Artículo 39. Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia".

²⁴³ Se refiere a que una ley puede ser utilizada en auxilio de otra cuando en la primera ley aplicable haya una omisión o falta de claridad respecto a un tema determinado que en la segunda sí está establecido y es claro.

²⁴⁴ "Artículo 16. Los nombramientos de los servidores públicos podrán ser:

I. Definitivo, cuando se otorgue para ocupar plaza permanente;

II. Interino, cuando se otorgue para ocupar plaza vacante por licencia del servidor público titular que no exceda de seis meses;

III. Provisional, cuando se expida de acuerdo con el escalafón para ocupar plaza vacante por licencia del servidor público titular que exceda de seis meses;

IV. Por Tiempo Determinado, cuando se expida por un periodo determinado con fecha cierta de terminación;

V. Por Obra Determinada, cuando se otorgue para realizar tareas temporales directamente ligadas a una obra o función pública;

VI. Beca, cuando se expida por tiempo determinado para la capacitación o adiestramiento del becario en alguna actividad propia de la administración pública estatal o municipal.

En caso de no señalarse el carácter de los nombramientos otorgados por los titulares de los tres poderes del Estado, ayuntamientos y los descentralizados de ambos, en la categoría de secretarios, subsecretarios, directores generales, directores de área o sus equivalentes en el nivel, de acuerdo al artículo 4o. de este ordenamiento, se entiende que su periodo será por el término constitucional o administrativo para el que fue contratado".

²⁴⁵ Se refiere a que las normas describan con precisión lo que está permitido en el ámbito que regulan.

²⁴⁶ Se refiere a que las personas no estén en una situación de incertidumbre y en estado de indefensión. Implica saber las consecuencias de sus actos respecto a lo previsto en la ley y a las actuaciones de las autoridades.

sobre la prórroga del nombramiento de confianza porque esa figura no está prevista en la LSPEJM y la aplicación supletoria de la norma sólo procede cuando la ley suplida establece la institución, pero la regula de manera deficiente. Enfatizó que la aplicación supletoria busca corregir una omisión en la ley y facilitar la interpretación de sus disposiciones cuando la referencia a la otra ley es expresa; ii) las relaciones laborales entre la administración pública y sus trabajadores no son iguales a los vínculos entre obreros y patronos, por eso, no les aplica la LFT; iii) los trabajadores de confianza no tienen derecho a la inamovilidad en el empleo. Los únicos titulares de este derecho son los servidores públicos de base y los de nuevo ingreso. Éstos se vuelven inamovibles después de cumplir seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente; iv) aunque continúe el objeto que provocó el nombramiento temporal, el contrato no puede considerarse prorrogado de manera indefinida, según lo establece la LFT.

En el segundo asunto, una jefa de departamento de auxiliares de la administración de la justicia del Poder Judicial del estado de Jalisco fue removida de su cargo sin causa. En consecuencia, presentó un amparo. Demandó la respuesta negativa del Poder Judicial a la propuesta de renovar su nombramiento para continuar en el cargo. La actora alegó que la demandada le dio cinco nombramientos continuos e ininterrumpidos, lo que violó sus derechos laborales.

Las autoridades respondieron que i) la trabajadora no tenía interés jurídico²⁴⁷ porque no podía exigir un derecho que no tenía. Esto debido a que aceptó un nombramiento de confianza temporal; ii) a pesar de que continúe la materia del trabajo que provocó el nombramiento temporal, éste no puede prorrogarse porque la LSPEJM no establece esa posibilidad. Enfatizó que la LFT no puede aplicarse porque regula actividades laborales económicas y no funciones públicas.

Una jueza de distrito sobreseyó el juicio de amparo. Decidió que la trabajadora no tenía interés jurídico para promover la demanda porque sus nombramientos fueron temporales y de confianza. Además, consideró que la falta de ratificación en el cargo no le causó un perjuicio.

La trabajadora interpuso un recurso de revisión. Reiteró que sí tenía interés jurídico en el asunto porque trabajó por casi cuatro años. Recordó que dado que sus cinco nombramientos fueron consecutivos debían considerarse definitivos. En consecuencia, la interrupción de la relación con la demandada vulneró sus derechos laborales. Señaló que debido a que la LSPEJM no dice nada sobre la prórroga de nombramientos debe aplicarse de forma supletoria la LFT.

Un tribunal colegiado en Jalisco concedió el amparo. Resolvió que dado que la trabajadora tuvo cinco nombramientos continuos e ininterrumpidos debe aplicarse la LFT de manera supletoria porque la LSPEJM no dice nada sobre el punto.

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

²⁴⁷ Es el vínculo establecido en la ley entre un derecho con la persona.

Problema jurídico planteado

¿Ante la falta de regulación en la LSPEJM sobre la prórroga de contratos temporales para trabajadores de confianza, debe aplicarse de manera supletoria el artículo 39 de la LFT para definir si los servidores públicos de Jalisco tienen ese derecho?

Criterio de la Suprema Corte

El artículo 39 de la LFT no es aplicable de manera supletoria para definir si los servidores públicos de Jalisco tienen derecho a la prórroga de los nombramientos. La LSPEJM no prevé la figura de la prórroga porque la intención del legislador fue que los servidores públicos no ocuparan sus puestos más allá del término señalado de manera expresa en la ley.

Justificación del criterio

"[E]l legislador local, al establecer el tipo de nombramientos a que pueden acceder los servidores públicos del Estado de Jalisco, no previó de manera expresa ni tácita la posibilidad de que alguno de esos cargos pudiera prorrogarse; es decir, que fuera extensivo en el tiempo por un lapso igual o semejante al que le fue otorgado, pues, quitando el nombramiento definitivo (fracción I), cuya naturaleza es permanente, el resto de los nombramientos, a saber: interino (fracción II), provisional (fracción III), por tiempo determinado (fracción IV), por obra determinada (fracción V) y la beca (fracción VI), tienen el carácter de temporales, estableciendo el propio precepto en comento el plazo en que habrán de ejercerse, sin que exista en ese numeral ni en ningún otro alguna indicación en torno a la posibilidad de prórroga; de aquí que el silencio del legislador a ese respecto ha de entenderse como una manifestación clara de su voluntad de que los servidores públicos no extiendan su periodo en el puesto correspondiente más allá de lo que establece la ley respectiva. [...]"

De esta manera, es posible constatar que la ley en comento no contiene un apartado ni alguna disposición concreta que revele la intención del legislador local de incluir la prórroga del puesto ocupado por algún servidor público" (págs. 62-63).

"En esta tesitura, toda vez que,[...] la ley burocrática estatal no contempla ni expresa ni implícitamente la figura de la prórroga en el ejercicio de los nombramientos de los servidores públicos, pues es clara la intención del legislador ordinario de que éstos no se extiendan en la ocupación de sus puestos más allá del tiempo expresamente señalado en la ley, es inconcuso que no es posible aplicar supletoriamente la Ley Federal del Trabajo al respecto, pues se estaría introduciendo una institución no incluida por el legislador local, en ejercicio de las facultades que le otorga el artículo 116, fracción VI, constitucional" (pág. 67).

"[D]ebe regir con carácter de jurisprudencia el criterio contenido en esta ejecutoria, que se sintetiza en los términos siguientes:

SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO. NO ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 39 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA PRORROGAR SUS NOMBRAMIENTOS. Para que proceda la

aplicación supletoria de la Ley Federal del Trabajo, tratándose de normas burocráticas locales, es necesario que éstas prevean la institución respecto de la cual se pretende tal aplicación y que aquélla no esté reglamentada, o bien, que su reglamentación sea deficiente; de tal manera que la falta de uno de estos requisitos provoca la inviabilidad de la aplicación supletoria de la norma a la que se acude. Por tanto, si la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios no prevé expresa ni implícitamente la figura de la prórroga en el ejercicio de los nombramientos de los servidores públicos, ya que en su artículo 16 establece el tipo de nombramiento a que pueden acceder los servidores públicos de esa entidad federativa y, con excepción del definitivo, que por su naturaleza es permanente, define el plazo en que habrá de ejercerse el puesto correspondiente, sin incluir en ese numeral ni en alguna otra disposición la prórroga de los nombramientos, es claro que la intención del legislador fue que los servidores públicos no se extiendan en la ocupación de sus puestos más allá del tiempo expresamente señalado en la ley; de ahí que resulta inaplicable supletoriamente el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, que señala: "Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia." porque se estaría introduciendo una institución no incluida por el legislador local, en ejercicio de las facultades que le otorga el artículo 116, fracción VI, de la Constitución Federal" (pág. 70). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de tesis. Estableció que el criterio que debía prevalecer es que el artículo 39 de la LFT no es aplicable de manera supletoria para definir si los servidores públicos de Jalisco tienen derecho a la prórroga de los nombramientos.

8.2 No discriminación y terminación de la relación laboral

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 619/2010, 7 de julio de 2010²⁴⁸

Hechos del caso

Una trabajadora de una delegación en el Distrito Federal, actual Ciudad de México, demandó en la vía laboral, por despido injustificado, al jefe de gobierno del Distrito Federal y a una delegada. Solicitó i) el reconocimiento de que las funciones que tuvo eran las propias de un trabajador de base; ii) que le dieran un nombramiento definitivo de base; iii) que la reinstalaran en la plaza de base en el puesto de auxiliar administrativo en la delegación o designaran una plaza de base a la que correspondieran las funciones que realizó; iv) el reconocimiento de su antigüedad de cuatro años y v) el pago de los salarios vencidos²⁴⁹ a partir del día en que fue despedida de forma injustificada.

El jefe de gobierno expresó que nunca hubo una relación laboral entre el gobierno del Distrito Federal y la demandante, dado que sólo trabajó en la delegación de manera eventual. Agregó que la actora no

²⁴⁸ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

²⁴⁹ Es una indemnización solicitada por los trabajadores despedidos de forma injustificada, consiste en el pago de los salarios que debía recibir de haber continuado su relación laboral.

tuvo un nombramiento o contrato laboral de base y, en consecuencia, no podía alegar que le correspondía esa calidad. Recalcó que la delegación le pagó por su trabajo, lo que quedó probado con los comprobantes de liquidación.

La delegada señaló que las prestaciones solicitadas por la demandante no eran procedentes porque sus servicios fueron como trabajadora eventual por tiempo fijo. Enfatizó que la actora aceptó los términos contractuales, lo que implica que no fue despedida, sino que simplemente se cumplió el plazo de la labor. Agregó que la delegación le pagó por su trabajo conforme a lo establecido en la ley y que, además, esta empleada no tenía horario de labores, ni era de base, por lo cual no generó inamovilidad en el empleo.

La segunda sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje emitió un laudo en el que i) consideró que la relación laboral fue temporal porque la demandante trabajó por tiempo fijo. Decidió que no probó que trabajó de manera continua por más de seis meses en un puesto de base. En consecuencia, no le aplica el artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE),²⁵⁰ es decir, no tiene derecho a la estabilidad en el empleo; ii) absolvió a la delegada porque consideró que acreditó que la actora era trabajadora eventual, situación regulada en el artículo 46, fracción II,²⁵¹ de la LFTSE; iii) absolvió al jefe de gobierno porque la actora trabajó con un contrato de tiempo fijo y, por lo tanto, no hubo un despido.

La empleada promovió un amparo directo. Consideró que i) sus derechos a la igualdad y a la libertad de trabajo fueron vulnerados; ii) el artículo 6o. de la LFTSE es inconstitucional porque el artículo 123, apartado B, fracción IX,²⁵² de la Norma fundamental no establece que deben transcurrir seis meses ininterrumpidos para que un trabajador adquiera el derecho a la inamovilidad en su empleo. Este tipo de contratación propicia prácticas vergonzosas y deshonestas, como la firma de contratos por periodos inferiores a seis meses, con intervalos de una quincena, para que los trabajadores no adquieran ese derecho; iii) el artículo 46, fracción II, de la LFTSE es inconstitucional porque la decisión de contratar a alguien de forma temporal no puede ser sólo del empleador. Por el contrario, debe haber una causa justificada para que el encargo sea por tiempo fijo.

Un tribunal colegiado en la Ciudad de México concedió el amparo para que la sala emitiera un nuevo laudo en el que fundara y motivara adecuadamente su decisión. Resolvió que las normas de la LFTSE atacadas son constitucionales porque i) el artículo 6o. de la LFTSE establece que, para que los trabajadores de base adquieran el derecho a la estabilidad en el empleo, deben tener seis meses continuos en el trabajo

²⁵⁰ "Artículo 6o.- Son trabajadores de base:

Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente."

²⁵¹ "Artículo 46. Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: [...] II. Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación."

²⁵² "Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. [...]"

B. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: [...]"

XI (*sic*). Los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley.

En caso de separación injustificada tendrá derecho a optar por la reinstalación en su trabajo o por la indemnización correspondiente, previo el procedimiento legal. En los casos de supresión de plazas, los trabajadores afectados tendrán derecho a que se les otorgue otra equivalente a la suprimida o a la indemnización de ley [...]"

y no tener nota desfavorable en el expediente personal; ii) el artículo 46, fracción II, de la LFTSE establece que las relaciones laborales con el Estado pueden limitarse por la conclusión del término o de la obra. Por eso, el artículo 6o. de la LFTSE no es aplicable a los trabajadores eventuales.

Contra esa decisión, la trabajadora interpuso un recurso de revisión. Argumentó que el tribunal colegiado se equivocó al decidir que los artículos 6 y 46 fracción II de la LFTSE no vulneran la Constitución porque la Norma fundamental no dispone que deban transcurrir seis meses ininterrumpidos para que un trabajador adquiriera derecho a la inamovilidad en el empleo, a la reinstalación en su trabajo o al pago de la indemnización por despido injustificado. Enfatizó que esos artículos discriminan a los trabajadores al servicio del Estado, en comparación con el resto de los trabajadores.

El tribunal colegiado remitió el asunto a la Suprema Corte para su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Discrimina el artículo 46 fracción II de la LFTSE a los trabajadores al servicio del Estado porque establece que el nombramiento o designación de los empleados a término fijo finalizará cuando se cumpla el plazo o la obra por la que fueron contratados?

Criterio de la Suprema Corte

El artículo 46 fracción II de la LFTSE, que establece que el nombramiento o designación de los trabajadores a término fijo finalizará cuando se cumpla el plazo o la obra para la que fueron contratados, no vulnera el derecho a la no discriminación. Esto porque la disposición atacada aplica, sin distinción, a todos los trabajadores que están en la misma situación. El legislador tiene la facultad constitucional de regular la temporalidad de las contrataciones laborales del Estado, por lo tanto, la norma atacada no vulnera el derecho a la no discriminación de los trabajadores al servicio del Estado.

Justificación del criterio

"Del análisis del artículo 123, apartado B, fracción IX de la Constitución Federal, se advierte que el constituyente al instituir a favor de los Trabajadores al Servicio del Estado, la garantía de que sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley, creó el principio fundamental de estabilidad en el empleo para los trabajadores y efectivamente como lo refiere la recurrente, en ninguna de sus fracciones determinó la temporalidad de una contratación, de lo que se sigue que si la norma constitucional no desarrolló la existencia de diversas clases de contrataciones, se entiende que dejó al legislador ordinario la facultad para establecer en la ley secundaria su regulación, es decir, lo que no se reserva el legislador constituyente, lo deja al legislador ordinario" (pág. 58).

La Suprema Corte consideró que "el hecho de que el legislador ordinario haya establecido en el citado artículo 46, fracción II de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que el nombramiento o designación de los trabajadores solo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias cuando se dé como causa la conclusión del término o de la obra determinantes de la designación, no puede dar lugar a estimar que se transgrede la garantía de no discriminación que consagra

el artículo 1o. constitucional, dado que tal disposición está dirigida a todos los trabajadores que se encuentren en el supuesto de la norma sin hacer distinción alguna" (pág. 60).

La Suprema Corte determinó que, de acuerdo con lo discutido por la Cámara de Senadores cuando se reformó el artículo 123, "el constituyente resaltó la distinción que existe entre los trabajadores que figuran en los apartados A y B que justifican la diferencia de trato, como son que el Estado es un ente diferente de las personas particulares; el Estado representa los más altos intereses de la colectividad; el Estado tiene la necesidad de dividir sus múltiples funciones en órganos diversos; en las relaciones con el Estado no puede hablarse de contrato como acuerdo libre de voluntades porque actúa conforme con las normas fijadas por la ley.

Además de lo anterior, fue correcta la determinación del tribunal en sostener que el Estado en su calidad de patrón equiparado, en ocasiones, atiende a sus condiciones presupuestarias, pues efectivamente los nombramientos de los servidores públicos dependen del presupuesto de egresos, caso distinto de lo que ocurre con los trabajadores que prestan servicios para la iniciativa privada [...]" (pág. 71).

Decisión

La Suprema Corte concedió el amparo. Modificó la sentencia para fortalecer el argumento de que el artículo 46 fracción II de la LFTSE no viola el derecho a la no discriminación, ni el principio de estabilidad en el empleo porque aplica a todos los trabajadores que están en el supuesto de la norma.

8.3 Terminación de la relación de trabajo por parte del Estado

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 476/2018, 16 de mayo de 2018²⁵³

Hechos del caso

Una trabajadora fue despedida de su cargo como administrativa especializada en la Comisión de la Defensa Nacional,²⁵⁴ justo después de regresar de una licencia de maternidad. En consecuencia, demandó a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, a su Sindicato, al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y a Met Life México.²⁵⁵ Alegó que el patrón le informó que la desvinculaba porque ya no eran necesarios sus servicios y que, por eso, la plaza había sido cancelada. Reclamó la reinstalación en el cargo, así como el reconocimiento de su antigüedad. Señaló que ocupaba un puesto de base porque nunca realizó alguna de las funciones establecidas en el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).²⁵⁶ Enfatizó que el despido vulneró las dispo-

²⁵³ Mayoría de tres votos, con voto particular del Ministro Javier Laynez Potisek. Ponente: Ministro: José Fernando Franco González Salas.

²⁵⁴ La Comisión de Defensa Nacional es un órgano de la Cámara de Diputados encargado de llevar a cabo reuniones y actividades para impulsar iniciativas, puntos de acuerdo y minutas para actualizar y perfeccionar el marco de actuación de las Fuerzas Armadas.

²⁵⁵ Compañía de seguros dedicada al ramo de las pólizas de vida.

²⁵⁶ El contenido completo del artículo se encuentra disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf>».

siones del Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, suscrito ante la Organización Internacional del Trabajo.²⁵⁷

La Cámara de Diputados alegó que no despidió de manera injustificada a la demandante porque ésta nunca ocupó un puesto de base. En consecuencia, no tenía derecho a la estabilidad en el empleo porque su nombramiento fue por tiempo fijo. Resaltó que el cumplimiento del término establecido en el contrato extinguió el vínculo laboral, en términos del artículo 46, fracción II, de la LFTSE.²⁵⁸

El Tribunal federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) condenó a la Cámara de Diputados a reinstalar a la trabajadora en su puesto, así como al pago de las prestaciones reclamadas y absolvió a los otros demandados. Argumentó que i) la parte patronal no acreditó que el último nombramiento de la trabajadora fue por tiempo fijo; ii) el nombramiento de la trabajadora no podía terminarse justo cuando regresaba de una licencia de maternidad; iii) la demandante demostró el carácter injustificado de su despido. Esto porque los múltiples nombramientos consecutivos permiten concluir que la trabajadora prestó sus servicios en el mismo puesto de manera continua por más de un año.

Contra de esta decisión, la Cámara de Diputados presentó un amparo directo. Argumentó que i) el vínculo laboral con la trabajadora se interrumpió en cuatro ocasiones, lo que prueba que no hubo continuidad en la relación laboral; ii) no hubo un despido injustificado porque, al terminar la vigencia del último nombramiento, se configuró una causa de terminación de la relación laboral, en términos del artículo 46, fracción II, de la ley burocrática; iii) aunque la trabajadora tuvo una licencia médica por maternidad, ese permiso excedió la vigencia del nombramiento por tiempo fijo. Por lo tanto, no hubo ninguna causal legal que justificara la prórroga del vínculo laboral; iv) la causa de terminación de la relación laboral entre la Cámara de Diputados y la trabajadora no fue el embarazo de ésta, sino el vencimiento de su nombramiento por tiempo fijo; v) contrario a lo señalado por el TFCA, los nombramientos por tiempo determinado no generan derecho a la inamovilidad en el empleo. Este tipo de nombramiento sólo ocurre cuando el trabajador realiza funciones que no son de confianza, de nueva creación o en una vacante definitiva. Lo anterior, siempre que hayan laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente, de acuerdo con el artículo 6o. de la LFTSE.²⁵⁹

El tribunal colegiado en materia del trabajo en la Ciudad de México concedió el amparo. Argumentó que i) la decisión de condenar a la parte patronal a la reinstalación de la trabajadora fue incorrecta porque, dado que finalizó el plazo del nombramiento, se ocurrió una causa de terminación de la relación de trabajo; ii) los nombramientos de la trabajadora fueron por tiempo fijo, por lo tanto, no hubo continuidad en la relación laboral; iii) la licencia de maternidad estuvo justificada durante el lapso que restaba de su último nombramiento, pero no le generó el derecho de prórroga de la relación de trabajo y iv) el empleador no

²⁵⁷ El Convenio está disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183

²⁵⁸ "Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: [...] II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación; [...]".

²⁵⁹ "Artículo 6o.- Son trabajadores de base: Los no incluidos en la enumeración anterior y que, por ello, serán inamovibles. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente".

vulneró el Convenio 183 porque la trabajadora no fue desvinculada debido a su embarazo, sino por la terminación del periodo de contratación.

Contra esta decisión, la trabajadora presentó un recurso de revisión. Alegó, principalmente, la inconstitucionalidad del artículo 46, fracción II, de la ley burocrática. Señaló que esa norma viola el derecho de estabilidad laboral, garantizado por los convenios internacionales²⁶⁰ porque el patrón no probó la necesidad en su contratación por tiempo fijo. Argumentó que el tribunal debió aplicar el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad y considerar que la licencia médica de maternidad es suficiente para garantizar la continuidad de su relación de trabajo.

La Suprema Corte admitió el recurso y procedió a su estudio y resolución. Señaló que el asunto le permitía fijar un criterio sobre los derechos de los trabajadores por tiempo determinado.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Viola el derecho de estabilidad en el empleo el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado porque no le exige al Estado, en su carácter de patrón, justificar la necesidad de celebrar contratos de trabajo por tiempo fijo?
2. ¿Viola el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores por tiempo determinado la potestad del Estado de terminar una relación de trabajo sin responsabilidad?
3. ¿Debe aplicarse el Convenio 183 sobre protección a la maternidad al evaluarse si una persona trabajadora del Estado con licencia de maternidad y vinculada por contratos temporales sucesivos tiene derecho a la prórroga de su contrato?

Criterios de la Suprema Corte

1. El Estado no está obligado a justificar la temporalidad del nombramiento porque los trabajadores de nuevo ingreso no son inamovibles, sino hasta después de cumplir seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente. Si el trabajador no cumple los requisitos para ser considerado inamovible, el Estado podrá removerlo libremente sin responsabilidad. En consecuencia, el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola el derecho de estabilidad en el empleo.
2. La potestad del Estado de terminar la relación de trabajo sin responsabilidad no vulnera el derecho a la estabilidad en el empleo. El derecho a la inamovilidad de los trabajadores al servicio del Estado está condicionada al cumplimiento de ciertos requisitos, entre éstos, tener un nombramiento por tiempo definitivo. Si el legislador ordinario previó como causa de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los empleadores, el cumplimiento del término o de la obra determinada de la designación, el trabajador con estas características puede ser removido libremente, sin responsabilidad para la entidad demandada.

²⁶⁰ Entre ellos el C-158 celebrado por el Estado Mexicano ante la Organización Internacional del Trabajo, así como el Protocolo de San Salvador, los cuales establecen que ninguna contratación laboral debe ser por tiempo fijo, salvo que las necesidades de la empresa lo ameriten.

3. El Convenio 183 sobre la protección de la maternidad de la mujer trabajadora no es aplicable a los casos en los que la trabajadora por tiempo determinado pide la prórroga del contrato debido a que tuvo una licencia médica de maternidad. Esto porque las cuestiones de legalidad de la temporalidad del contrato de trabajo no pueden ser analizadas en un recurso de revisión. En consecuencia, esos planteamientos no son eficaces.

Justificación de los criterios

"[P]ara que un trabajador al servicio del estado tenga derecho a la inamovilidad en su cargo, [...] es necesario acreditar:

1. Haber sido nombrado en una o más plazas de base.
2. Haber laborado en la o las plazas respectivas de base, ininterrumpidamente, durante más de seis meses.
3. Durante los primeros seis meses de las labores desarrolladas en la o las plazas de base, no debe existir nota desfavorable.
4. Al momento de cumplirse más de seis meses en el desarrollo de labores en una o más plazas de base, deberá encontrarse alguna de ellas vacante en definitiva, es decir, sin titular al que no se haya otorgado nombramiento definitivo.
5. Que la plaza respecto de la que se demanda la basificación tenga el carácter de permanente y definitiva y no sea creada de manera temporal" (pág. 24).

"Tratándose del señalamiento de una relación de trabajo para una obra determinada, ésta únicamente puede estipularse cuando lo exija su naturaleza, mientras que por tiempo determinado, solamente puede establecerse en los casos siguientes:

- Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador; y
- En los demás casos previstos por la propia legislación laboral" (pág. 27).

"[L]a prerrogativa del Estado para dar por terminada la relación de trabajo únicamente opera cuando el trabajador hubiera laborado por un periodo menor a seis meses, pues en ese supuesto se entiende que el servidor público no tiene derecho a la inamovilidad en su cargo, por lo que puede ser removido libremente sin ninguna responsabilidad para la dependencia o entidad demandada" (pág. 29).

"[E]sta Segunda Sala llega a la conclusión de que la causa de cesación de efectos de un nombramiento de un servidor público, sin responsabilidad alguna para los titulares de las dependencias consistente en la conclusión del término o de la obra materia de la designación, únicamente se actualiza cuando el trabajador

hubiera laborado por un periodo menor de seis meses ininterrumpidos, pues, se insistente, en estos casos el trabajador no goza de inamovilidad en su empleo" (pág. 30).

"[E]l derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del estado como un principio constitucional; no obstante, dicho derecho no puede entenderse como absoluto para todos los trabajadores, sino que debe atenderse a la legislación secundaria que regula los términos y condiciones en que se otorgue" (pág. 31).

"[S]i el legislador ordinario previó como causa de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, la conclusión del término o de la obra determinada de la designación, ello resulta acorde con la disposición constitucional mencionada, en tanto que el derecho de inamovilidad de los trabajadores al servicio del estado está condicionado al cumplimiento de determinados requisitos, entre ellos, la prestación de servicios bajo un nombramiento por tiempo definitivo" (pág. 32).

"[C]ontrariamente a lo que alega la parte recurrente, el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no contraviene el derecho de estabilidad en el empleo al prever como causa para la terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, la conclusión del término, pues como se expresó tales trabajadores no adquieren el derecho de inamovilidad al haber laborado por un periodo inferior al que exige la ley" (pág. 32).

"[S]e entiende que el titular demandado no estaba obligado a justificar la temporalidad del nombramiento de la trabajadora, pues en atención a la situación en que ésta se ubicaba respecto al periodo que permaneció en su puesto —tres meses y medio—, no cumplía con lo establecido en el artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para considerarla inamovible, por lo que aquél podía removerla libremente" (pág. 34).

"[S]on inoperantes los planteamientos de la recurrente en relación con que la parte demandada no acreditó la justificación de su contratación por tiempo fijo, o bien que la falta de continuidad de los nombramientos emitidos es consecuencia de eludir el cumplimiento de las obligaciones legales, así como la prórroga de la relación de trabajo como consecuencia de la licencia médica de maternidad y, por tanto la aplicabilidad del Convenio 183, sobre la protección de la maternidad de la mujer trabajadora" (pág. 36).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia de amparo y, en consecuencia, concedió la protección constitucional a la Cámara de Diputados. Sostuvo que el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no contraviene el derecho de estabilidad en el empleo.