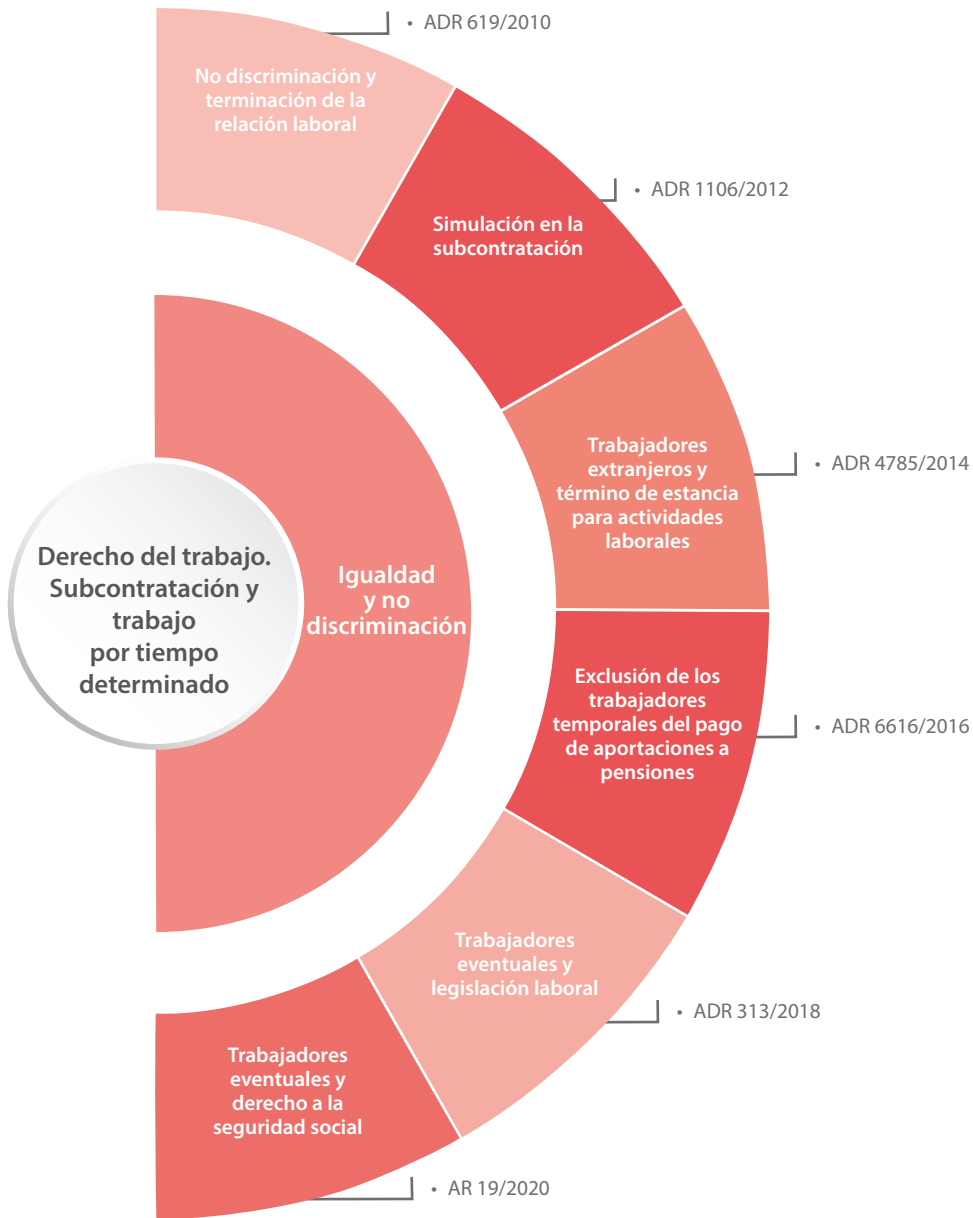




9. Igualdad y no discriminación



9. Igualdad y no discriminación

9.1 No discriminación y terminación de la relación laboral

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 619/2010, 7 de julio de 2010²⁶¹

Hechos del caso

Una trabajadora de una delegación en el Distrito Federal, actual Ciudad de México, demandó en la vía laboral, por despedido 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 vencidos²⁶² 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 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 lo solicitado por la demandante no eran precedentes 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

²⁶¹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

²⁶² 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.

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),²⁶³ 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,²⁶⁴ de la LFTSE y 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,²⁶⁵ 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 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 adquiera el derecho a la inamovilidad en el empleo, a la reinstalación en su trabajo o al pago de la

²⁶³ "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".

²⁶⁴ "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".

²⁶⁵ "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 [...]"

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 de término fijo finalizará cuando se cumpla el plazo o la obra para la que fueron contratados, no vulnera el derecho a la no discriminación 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 transgreda 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.

9.2 Simulación en la subcontratación

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 1106/2012, 16 de mayo de 2012²⁶⁶

Hechos del caso

Un trabajador demandó a la empresa A y a la empresa B. Solicitó, entre otras peticiones, la reinstalación a su puesto de trabajo y el pago de salarios caídos.²⁶⁷ El demandante señaló que se desempeñó como "ejecutivo de promoción empresarial" y que fue despedido sin justa causa. En la contestación de la demanda, la empresa A negó la relación laboral con el demandante, mientras que la empresa B afirmó que el despido fue justificado debido a la desobediencia de las instrucciones de trabajo. La Junta de Conciliación y Arbitraje ordenó la reinstalación del trabajador, así como el pago de los salarios caídos y las demás prestaciones solicitadas.

En contra de esa decisión, ambas empresas promovieron un juicio de amparo directo. El tribunal colegiado resolvió i) sobreseer²⁶⁸ el juicio de amparo iniciado por la empresa A y ii) conceder la protección constitucional a la empresa B para que la junta dejara sin efectos su decisión y, en su lugar, emitiera una nueva. También decidió que el trabajador tenía que probar que fue despedido sin justa causa en la fecha que señaló en la demanda. La junta emitió un nuevo laudo en el que absolvió a las empresas demandadas del pago de las prestaciones reclamadas.

Contra esa decisión, el trabajador promovió un amparo directo. Argumentó, entre otras cosas, que i) las empresas demandadas no debieron ser absueltas porque hubo violaciones al debido proceso; ii) él fue

²⁶⁶ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Sergio A. Valls Hernández.

²⁶⁷ Se refiere al salario o remuneración que un empleado habría ganado durante el conflicto laboral o durante el periodo en el que no pudo trabajar debido, por ejemplo, a un despido injustificado, una huelga o una disputa laboral.

²⁶⁸ El sobreseimiento es una resolución judicial que pone fin a un proceso. La persona juzgadora al ver la falta de pruebas o de ciertos presupuestos, no entra a conocer el fondo del asunto o se abstiene de seguirlo haciendo, pudiendo terminar el proceso antes de dictar sentencia.

víctima de una intermediación simulada,²⁶⁹ permitida por los artículos 13²⁷⁰, 14²⁷¹ y 15²⁷² de la Ley Federal del Trabajo (LFT). En consecuencia, esas normas son inconstitucionales porque vulneran los derechos a la igualdad y a la seguridad jurídica; iii) los artículos atacados permiten que las empresas simuladoras²⁷³ subcontraten trabajadores para no garantizar derechos laborales; iv) la única beneficiaria de los servicios del trabajador es la empresa A porque la empresa B sólo le triangula procesos a la empresa A para perjudicar a los empleados; v) la empresa B no existe físicamente, sino que está diseñada para perder los juicios sin consecuencias porque no tiene nada que se le pueda embargar y vi) hay una desigualdad procesal absoluta porque, debido a la simulación en la subcontratación del trabajador, la empresa A siempre puede alegar en los juicios que no hubo relación de trabajo.

El tribunal colegiado consideró que hubo irregularidades procesales, en particular, en la práctica de pruebas durante el juicio laboral. Por lo tanto, concedió el amparo para dejar el laudo sin efectos y que se dictara uno nuevo. Además, decidió que no era necesario estudiar el resto de los argumentos del trabajador.

En contra de esa decisión, el trabajador interpuso un recurso de revisión. Señaló que el tribunal no estudió el alegato de inconstitucionalidad relativo a la subcontratación y sólo concedió el amparo por la violación procesal. El tribunal colegiado remitió el asunto a la Suprema Corte de Justicia de la Nación porque subsistía un problema de constitucionalidad.

Problema jurídico planteado

¿Son inconstitucionales los artículos 13, 14 y 15 de la LFT porque facilitan a ciertas empresas intermediarias de subcontratación de trabajadores la simulación en el cumplimiento de sus obligaciones patronales, fiscales y de seguridad social?

²⁶⁹ La intermediación es el proceso mediante el cual una entidad o agencia actúa como intermediario entre empleadores y trabajadores, facilitando el encuentro y la contratación de personal. Este tipo de intermediarios pueden ser agencias de empleo, empresas de reclutamiento, bolsas de trabajo, portales de empleo en línea, entre otros. Cuando se utiliza de manera incorrecta, la intermediación laboral puede afectar negativamente tanto a los trabajadores como a los empleadores, comprometiendo la calidad de los empleos y generando situaciones de riesgo y vulnerabilidad laboral.

²⁷⁰ "Artículo 13.- No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de las obras o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores".

²⁷¹ "Artículo 14.- Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados.

Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento; y

Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores".

²⁷² "Artículo 15.- En las empresas que ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra, y que no dispongan de elementos propios suficientes de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 13, se observarán las normas siguientes:

La empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y

Los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria. Para determinar la proporción, se tomarán en consideración las diferencias que existan en los salarios mínimos que rijan en el área geográfica de aplicación en que se encuentren instaladas las empresas y las demás circunstancias que puedan influir en las condiciones de trabajo".

²⁷³ Una empresa que simula la contratación de un trabajador es aquella que aparenta formalizar un vínculo laboral con un empleado, pero en realidad no cumple con las obligaciones legales y laborales correspondientes. Este tipo de práctica puede ser utilizado para evadir responsabilidades fiscales y laborales, así como para eludir normativas relacionadas con la seguridad social y los derechos de los trabajadores.

Criterio de la Suprema Corte

La Corte no puede estudiar el concepto de violación presentado por el trabajador porque en el laudo atacado no fueron aplicados los artículos cuestionados. Para que, en amparo directo, proceda el estudio de la constitucionalidad de normas se requiere necesariamente que se hayan aplicado en la resolución cuestionada.

Justificación del criterio

"[L]a autoridad responsable no aplicó en el laudo reclamado, ni apoyó su decisión jurisdiccional, en los artículos 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, cuya constitucionalidad cuestiona el quejoso; tampoco resolvió tema jurídico alguno relacionado con la intermediación laboral entre las empresas demandadas para que pudieran estimarse actualizados los supuestos de las normas jurídicas citadas, sino que la controversia que dirimió fue determinar si entre la fecha de rescisión del trabajador (seis de diciembre de dos mil cuatro) y la del despido alegado (siete de marzo de dos mil cinco), subsistió la relación de trabajo entre éste y las empresas demandadas, aspecto que de ninguna manera está vinculado al contenido de los preceptos tildados de inconstitucionales.

Por tanto, como no existe aplicación concreta de los preceptos legales en el laudo reclamado, resulta evidente que no procede el estudio de inconstitucionalidad planteado, motivo por el cual el concepto de violación relativo resulta inoperante" (pág. 24).

Decisión

La Suprema Corte no estudió la constitucionalidad de los artículos 13, 14 y 15 de la LFT, que el trabajador tachó de inconstitucionales, porque no le fueron aplicados a éste. En consecuencia, declaró inoperantes los argumentos y confirmó la sentencia recurrida.

9.3 Trabajadores extranjeros y término de estancia para actividades laborales

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 4785/2014, 19 de agosto de 2015²⁷⁴

Hechos del caso

Una persona extranjera entró a trabajar como troquelero²⁷⁵ a una empresa de fabricación de partes automotrices. Tiempo después demandó a la empresa empleadora ante la junta federal de conciliación y arbitraje en el estado de Puebla.

El demandante señaló, entre otras cosas, que i) firmó un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado; ii) el salario se pactó en dólares; iii) después de algún tiempo de trabajo, la empresa le informó

²⁷⁴ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

²⁷⁵ Sus labores consistían, entre otras cosas, en fabricar refacciones en troqueles, verificar la presión de los troqueles y atender los problemas que iban surgiendo en las máquinas de precisión y resolverlos.

que tendría que extender dos horas su horario diario de labores. La demandada no le pagó esas horas extras; iv) no tenía tiempo de descanso diario; v) modificaban cada 15 días su horario de trabajo; vi) le informó a su jefe que la rotación constante de horarios provocaba inestabilidad laboral y alteraba sus actividades personales. La respuesta de la empleadora fue que la rotación de horarios era una política empresarial y que, si no estaba de acuerdo, perdería sus derechos laborales y vii) días después de la presentación de la queja, la empresa lo despidió.

El trabajador pidió en la demanda, entre otras cosas, el pago de indemnización constitucional por despido injustificado, de salarios vencidos, de la prima de antigüedad, de horas extras, del bono anual de productividad, de vacaciones, de prima vacacional, de aguinaldo y de días de descanso obligatorio no liquidados. La junta de conciliación, mediante un laudo, condenó a la empresa al pago de las prestaciones reclamadas.

Contra esa resolución, el trabajador promovió un amparo directo. El tribunal colegiado concedió la protección constitucional y, en consecuencia, ordenó dejar sin efectos el laudo y repetir el procedimiento.

La junta dictó un segundo laudo en el que condenó a la empresa. Contra este laudo, el trabajador presentó un amparo directo. El tribunal concedió la protección constitucional porque consideró que la empresa era la que tenía que probar o bien el pago de las prestaciones reclamadas o que el trabajador no tenía derecho a éstas. Por lo tanto, le ordenó a la junta repetir el procedimiento y dictar un nuevo laudo.

En cumplimiento de la sentencia de amparo, la junta dictó un tercer laudo en el que condenó a la empresa demandada. Contra este laudo, la empresa presentó un amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo. Señaló que la empresa no tuvo el tiempo suficiente para contestar la demanda porque el trabajador amplió los argumentos expuestos inicialmente. Por lo tanto, ordenó que la junta dejara sin efectos el laudo y emitiera uno nuevo para reparar la violación procesal.

La junta dictó un cuarto laudo en el que condenó la empresa a pagar algunas de las prestaciones reclamadas por el demandante. Contra esa resolución, la empresa promovió un amparo directo. El tribunal colegiado le concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó a la junta repetir el procedimiento laboral y emitir un nuevo laudo en el que valorara todas las pruebas presentadas.

La junta laboral dictó un quinto laudo en el que, de nuevo, condenó a la empresa a pagar algunas de las prestaciones reclamadas. Contra este laudo, la empresa promovió un amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo. Señaló que la junta no estableció si la relación de trabajo fue por tiempo determinado o indeterminado y, en consecuencia, debía reponer el procedimiento.

La junta laboral dictó un sexto laudo en el que condenó a la empresa a pagar algunas prestaciones y la absolvió del pago de indemnización constitucional, salarios caídos, prima de antigüedad, salarios devengados y bono de productividad. Esto porque la relación de trabajo fue por tiempo determinado por tratarse de una persona extranjera y eso implica que los contratos no podían ser mayores de un año.

El trabajador presentó un amparo directo contra el laudo. Argumentó, entre otras cosas, que: i) el laudo violó sus derechos humanos y el principio de congruencia porque incorporó hechos nuevos; ii) la empresa

nunca alegó que el trabajador sólo podía laborar por tiempo determinado o que lo hubiera contratado de forma eventual; iii) la Constitución no limita los derechos laborales de las personas en razón de su nacionalidad o calidad migratoria; iv) el laudo transgrede la Carta de la Organización de los Estados Americanos porque incumple el compromiso de dedicar los máximos esfuerzos para lograr salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables.

El tribunal colegiado resolvió que algunos argumentos eran válidos y otros no. Estableció que: i) la Ley Federal del Trabajo estipula que las empresas deben emplear, al menos, 90% de trabajadores mexicanos. Señaló que en las categorías de técnicos y profesionales los trabajadores deben ser mexicanos, salvo que no haya disponibles en una especialidad. En ese caso, el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros y esa contratación no podrá ser mayor a un año, de acuerdo con la Ley General de Población y su reglamento; ii) el contrato laboral no tomó en cuenta esta restricción debido a la ignorancia de las partes. Esto porque tanto la compañía como el trabajador eran extranjeros y desconocían la legislación; iii) no obstante, el trabajador como persona extranjera debía saber que su estancia en el país no podía durar más de un año, que es el término establecido por las leyes migratorias y que está estipulado en su visa de trabajo y iv) este trato tiene justificación constitucional y no viola derechos humanos.

El tribunal le concedió el amparo al trabajador. En consecuencia, le ordenó a la junta reconocer que hubo despido injustificado y fijar el monto a pagar al trabajador, dado que la relación fue por tiempo determinado.

Contra esa sentencia, el trabajador promovió un recurso de revisión. Entre otras cosas, argumentó que: i) el tribunal colegiado resolvió de manera incorrecta; ii) el plazo que la Ley General de Población autoriza para la estancia legal en el país es inconstitucional; iii) la Ley General de Población, que es secundaria, no se aplica de manera preferente a la Constitución; iv) el límite del monto de los salarios vencidos por la duración del permiso de trabajo o visa laboral es inconstitucional y v) tanto el trabajador nacional como el extranjero tienen necesidades de subsistencia y trabajan para tener ingresos. Por eso el despido de uno o de otro debe generar las mismas consecuencias. El tribunal colegiado ordenó remitir el asunto a la Suprema Corte para su estudio y resolución.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Es inconstitucional la Ley General de Población porque limita a un año el término de estancia legal de los trabajadores extranjeros para realizar actividades laborales?
2. ¿Es inconstitucional el límite del monto de los salarios vencidos debido a la duración del permiso de trabajo o visa laboral migratoria?

Criterios de la Suprema Corte

1. La Ley General de Población es constitucional. El principio de igualdad entre nacionales y extranjeros permite diferencias justificadas en las restricciones de origen constitucional. Estas diferencias están reglamentadas en las leyes promulgadas por el Congreso de la Unión, entre éstas, la Ley General de Población.

2. La Ley General de Población y su respectivo reglamento no restringen la Constitución. Para el pago de salarios vencidos, el trabajador debe demostrar que fue despedido de forma injustificada y, en consecuencia, se establecerá el tiempo que dejó de percibir ingresos con base en la fecha del despido y la de finalización de su contratación.

Justificación de los criterios

"Aunado lo anterior al hecho de que el trabajador era de nacionalidad extranjera, por lo cual, de manera oficiosa debía atenderse a lo previsto en el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo, del que se desprende que de no haber técnicos y profesionales mexicanos en una especialidad determinada, el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad, quedando limitada dicha contratación a un año, como así se desprende de los artículos 42, fracción III, de la Ley General de Población y 162, fracción II, de su Reglamento, vigentes a la fecha de la contratación.

Lo que le llevó a concluir que tales dispositivos son de orden público y por tanto debían ser acatados en sus términos, en el entendido que la falta de estipulación de esa limitante en el contrato de trabajo derivaba de la ignorancia tanto del patrón como trabajador por ser extranjeros; el cual fue redactado y aceptado en idioma extranjero; además, no obstante que no se hubiera pactado el tiempo en que el actor prestaría sus servicios a la patronal, no implica que desconociera que su estancia en el país no podía durar más allá de un año que las leyes migratorias mexicanas le conceden para trabajar, dado que su visa así lo debió estipular; de ahí que resultara válido afirmar que dicho contrato tuvo una duración determinada" (págs. 44-45).

"De hecho, el marco constitucional y legal que invocó, fue el que le permitió considerar que, aun cuando los extranjeros gozan en principio, de los derechos humanos al igual que los mexicanos, su misma condición de extranjería les sujeta a reglas propias, que siendo comúnmente aceptadas por todos los países, implican el sometimiento al control y vigilancia por parte del Estado cuando se internan al territorio nacional, cuya permanencia el legislador la limitó a un año, como se desprende de los artículos 42, fracción III, de la Ley General de Población y 162, fracción II, de su Reglamento, vigentes al momento en que ocurrió el despido injustificado del que se duele el ahora quejoso, citados por la responsable de forma oficiosa en el laudo que se reclama; observancia que el juzgador estimó le resultaba obligatoria a la Junta responsable, porque la administración de justicia más que cualquiera otra actuación del Estado, debe quedar sujeta al cumplimiento de las leyes" (pág. 50).

"[E]s dable concluir, como lo hizo la responsable, que la contratación del actor tenía que ser hasta por un año, esto es de forma temporal" (pág. 50). (Énfasis en el original).

"Incluso la vigencia anual en la contratación del trabajador se constató con el análisis de las constancias del expediente laboral, donde si bien el actor manifestó haber sido contratado por tiempo indeterminado, explicó que su trabajo consistía en fabricar refacciones de troqueles; verificar la precisión de los troqueles y atender los problemas de las máquinas de precisión y resolverlos; lo que implica que su labor es eminentemente técnica y conlleva que su contratación deba considerarse temporal, precisamente de acuerdo a

lo previsto por los ordinales 7 de la Ley Federal del Trabajo, 42, fracción III, de la Ley General de Población y 162, fracción II, de su Reglamento, vigentes en aquella época" (pág. 51).

"Por otra parte, también resulta deficiente el segundo motivo de disenso donde aduce el recurrente que el Tribunal Colegiado omitió analizar diversos conceptos de violación y tratados internacionales que se estimaron violados, aduciendo simplemente que se invocaron, pero no se formuló argumento de violación a los mismos" (págs. 54-55).

"Incluso el Tribunal Colegiado de Circuito, señaló que, no soslayaba la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el dieciocho de diciembre de mil novecientos noventa, sin embargo, el hecho de que la Ley Federal del Trabajo prevea el empleo temporal de trabajadores extranjeros y que su estancia en México no puede exceder de un año, como se desprende de la Ley General de Población y su Reglamento respectivo, no se opone a las disposiciones del citado instrumento internacional" (pág. 56).

"[E]l actor, en su calidad de extranjero, en todo momento ha gozado del trato igual estipulado por la Constitución Federal, ya que, por una parte, ejerció su derecho de obtener un empleo el cual le fue remunerado en términos del contrato que celebró con la patronal, en el que se estipuló su salario y las prestaciones a las que tendría derecho (entre ellas, algunas extralegales); así mismo, ha ejercido el derecho a una justicia pronta y expedita, pues como se puntualizó en el desarrollo de la ejecutoria, ha instado tanto a la justicia local, dado que demandó un despido injustificado con sus respectivas prestaciones accesorias, radicándose el expediente laboral del índice de la junta señalada como responsable, del cual se han emitido diversos laudos, como a la justicia federal, toda vez que ha impugnado esos fallos, a través de diversos juicios de amparo, cuyas determinaciones corren agregados al propio expediente laboral; lo cual ha sido dentro de los plazos que marca la propia ley" (pág. 50).

"Por tanto señaló que no resultan aplicables al presente asunto ninguno de los tratados internacionales invocados por la parte quejosa en su segundo concepto de violación, pues como ya se vio, no existe lesión a sus derechos humanos.

De tal suerte que la condición de extranjero del actor no ha sido vulnerada, como tampoco su derecho a una vida digna, puesto que ha gozado de las prerrogativas previstas en nuestra Constitución Federal" (pág. 60).

"En este contexto, resulta que el Tribunal Colegiado del conocimiento sí se pronunció en torno a los argumentos expuestos en la demanda de amparo y cuya omisión intentó evidenciar la representación legal del quejoso.

A mayor abundamiento es oportuno dejar precisado que la condición migratoria del quejoso no es un elemento de discriminación para la obtención de sus derechos laborales, pues ha quedado acreditado el respeto a su garantía de igualdad; sin embargo, sí constituye un elemento de prueba, permisible, razonable y objetivo, que lleva a concluir que el contrato que celebró con la empresa, fue por tiempo determinado" (pág. 61).

"[T]ratándose de trabajadores extranjeros las Juntas de Conciliación y Arbitraje no deben exigirles que acrediten su legal estancia en el país, pues gozan de iguales derechos que los nacionales ante los órganos jurisdiccionales" (pág. 65).

"[A]l haber quedado demostrado el despido injustificado de que fue objeto el quejoso, así como la existencia de un contrato por tiempo determinado, entonces la responsabilidad del patrón consiste en no lesionar los derechos surgidos de ese contrato, de manera que la condena únicamente consistirá en el pago de los salarios caídos y demás prestaciones procedentes desde la fecha del despido hasta aquella en que estuvo vigente el contrato" (pág. 68).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia y, en consecuencia, concedió el amparo al trabajador. Resolvió que el contrato laboral con la que empresa fue por tiempo determinado y, por eso, el pago sería sólo de salarios caídos y demás prestaciones, desde la fecha del despido hasta la fecha de terminación del contrato laboral.

9.4 Exclusión de los trabajadores temporales del pago de aportaciones a pensiones

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 6616/2016, 5 de julio de 2017²⁷⁶

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)²⁷⁷ 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

²⁷⁶ Mayoría de tres votos. Ponente: Margarita Beatriz Luna Ramos.

²⁷⁷ 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".

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 el 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 de 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.

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 afiliarse 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.

9.5 Trabajadores eventuales y legislación laboral

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 313/2018, 30 de mayo de 2018²⁷⁸

Hechos del caso

Una trabajadora del ayuntamiento del municipio de San Luis Potosí fue despedida. En consecuencia, demandó a su empleador ante el Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje del Estado de San Luis Potosí (TCA). Solicitó la reinstalación a su puesto de trabajo en la tesorería municipal y el pago del periodo extraordinario que laboró para el municipio.

El TCA absolvió al ayuntamiento. Estimó que no hubo despido injustificado porque la empleadora probó el vencimiento del término del contrato por tiempo determinado. Además, señaló que la falta de notificación inmediata a la demandante del vencimiento del contrato no volvió indeterminada la relación laboral.

Contra esta decisión, la trabajadora presentó un amparo directo. Alegó principalmente que i) la decisión del TCA de que no hubo despido injustificado es incorrecta porque si el empleador no le notificó la terminación de su contrato, esta falta lo volvió indeterminado; ii) el tribunal debió valorar que ella era una trabajadora de base porque tenía acceso a servicios médicos; iii) su contrato por tiempo determinado es ilegal porque el funcionario del ayuntamiento que lo firmó no tiene facultades para contratar personal en nombre del municipio y iv) el TCA no se pronunció sobre el pago del tiempo extraordinario.

El tribunal colegiado concedió parcialmente el amparo. Por un lado, ordenó al TCA emitir otra sentencia en la que resolviera la procedencia del pago del periodo extraordinario demandado por la trabajadora. Por el otro, confirmó la sentencia del TCA. Señaló que, en efecto, la relación de trabajo no se volvió indeterminada por la falta de notificación a la demandante del vencimiento del contrato. Esto pues la ley burocrática del estado no impone como requisito para concluir la relación laboral por tiempo determinado que notifique al trabajador del vencimiento del contrato.

Contra esta sentencia, la trabajadora presentó un recurso de revisión. Atacó la constitucionalidad del artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.²⁷⁹ Estimó que la figura de trabajadores

²⁷⁸ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

²⁷⁹ "Artículo 12.- Son trabajadores eventuales, los que prestan un servicio personal subordinado, por tiempo u obra determinados o por cantidad presupuestada por la institución pública respectiva, para la realización de una obra o servicio. [...]."

eventuales viola los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad y no discriminación y a la estabilidad en el empleo.

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

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Viola el derecho a la estabilidad en el empleo el artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, que establece la figura de trabajadores eventuales?

2. ¿El artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, que establece la figura de trabajadores eventuales, es discriminatorio y sectorial porque vulnera los derechos sólo de un grupo de trabajadores, esto es, los empleados eventuales?

Criterios de la Suprema Corte

1. El artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí no viola el derecho a la estabilidad en empleo. El legislador incluyó la posibilidad de hacer contrataciones temporales para atender necesidades específicas del servicio. Por lo tanto, debido a que esta modalidad de contratación está justificada, la norma no vulnera el derecho a la estabilidad en el empleo.

2. Los contratos de trabajo temporales o eventuales responden a necesidades del servicio específicas. La figura es razonable y se justifica en la libertad de configuración de los legisladores. Por lo tanto, dado que no toda diferencia de trato es discriminatoria, la norma impugnada no vulnera derechos fundamentales. En consecuencia, el artículo 12 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí no viola el principio de igualdad y no discriminación.

Justificación de los criterios

"De este marco constitucional y en particular la libertad de configuración normativa surge la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí y, con ella sus numerales 7, 8 y 12, de los que se desprende la previsión de un contrato de trabajo temporal o eventual; de manera que, en este contexto, es dable afirmar que desde una perspectiva formal resulta válida la disposición prevista en la norma reprochada de inconstitucional" (pág. 24).

"[E]l principio de igualdad y no discriminación permea todo el ordenamiento jurídico y, que cualquier tratamiento que resulte discriminatorio respecto del ejercicio de cualquiera de los derechos reconocidos en la Constitución es incompatible con ésta. No obstante, debe tenerse en cuenta que no toda diferencia en el trato hacia una persona o grupo de personas es discriminatoria, siendo jurídicamente diferentes la distinción y la discriminación, ya que la primera constituye una diferencia razonable y objetiva, mientras que la segunda constituye una diferencia arbitraria que redunde en detrimento de los derechos humanos" (pág. 25).

"En esta medida, el hecho de que el artículo 12, la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, prevea la existencia de trabajadores temporales o eventuales, encuentra justificación en razones objetivas, como lo son entre otras, por tiempo determinado, en la medida de que se sujeta a la naturaleza del servicio que habrá de prestarse. Esto es así, si se considera que a pesar de que en la exposición de motivos de veintisiete de mayo de mil novecientos noventa y cuatro, de la cual surgió la legislación motivo de análisis, no se aporta mayor información para el establecimiento del contrato por tiempo determinado; sin embargo, la razonabilidad de ese precepto se explica de acuerdo con la parte final de la inicial contenido de aquél [...]" (pág. 25).

"[E]sta Segunda Sala arriba a la convicción de que resulta infundado el diferente argumento de disidencia donde se pondera que el artículo 12, de la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, contraviene el derecho a la estabilidad en empleo" (pág. 26).

"Se concluye en lo anterior, por cuanto no debe perderse de vista que el constituyente previó la posibilidad de la contratación temporal —como se explicara párrafos atrás—, en función de que su duración atiende a la materia que le dio origen; por lo tanto, al justificarse esa forma de contratar, resulta inobjetable que no puede atentar contra la estabilidad en el empleo" (pág. 26).

"Por las narradas consideraciones, se arriba a la convicción de que en el caso lo que procede es confirmar la sentencia de amparo recurrida y, declarar, en los términos y para los efectos en que lo hiciera el Tribunal Colegiado recurrido, que la Justicia de la Unión ampara y protege a la parte titular de la acción constitucional" (pág. 26).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia de amparo. Concedió la protección constitucional en los términos del Tribunal Colegiado y resolvió que el artículo impugnado es constitucional. Recalcó que la norma no viola los derechos a la estabilidad en el empleo ni del principio de igualdad y no discriminación.

9.6 Trabajadores eventuales y derecho a la seguridad social

SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 19/2020, 5 de agosto de 2020²⁸⁰

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 IMSS. 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.

²⁸⁰ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Yasmín Esquivel Mossa.

El trabajador le solicitó al IMSS el pago del subsidio establecido en el artículo 96²⁸¹ 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 en el artículo 97²⁸² de la misma ley, puesto que no cumplió con un periodo de por lo menos cuatro cotizaciones semanales inmediatamente anteriores a la enfermedad, cuando se trate 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 sobreseyó 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

²⁸¹ "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.

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."

²⁸² "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".

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 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 IMSS 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.