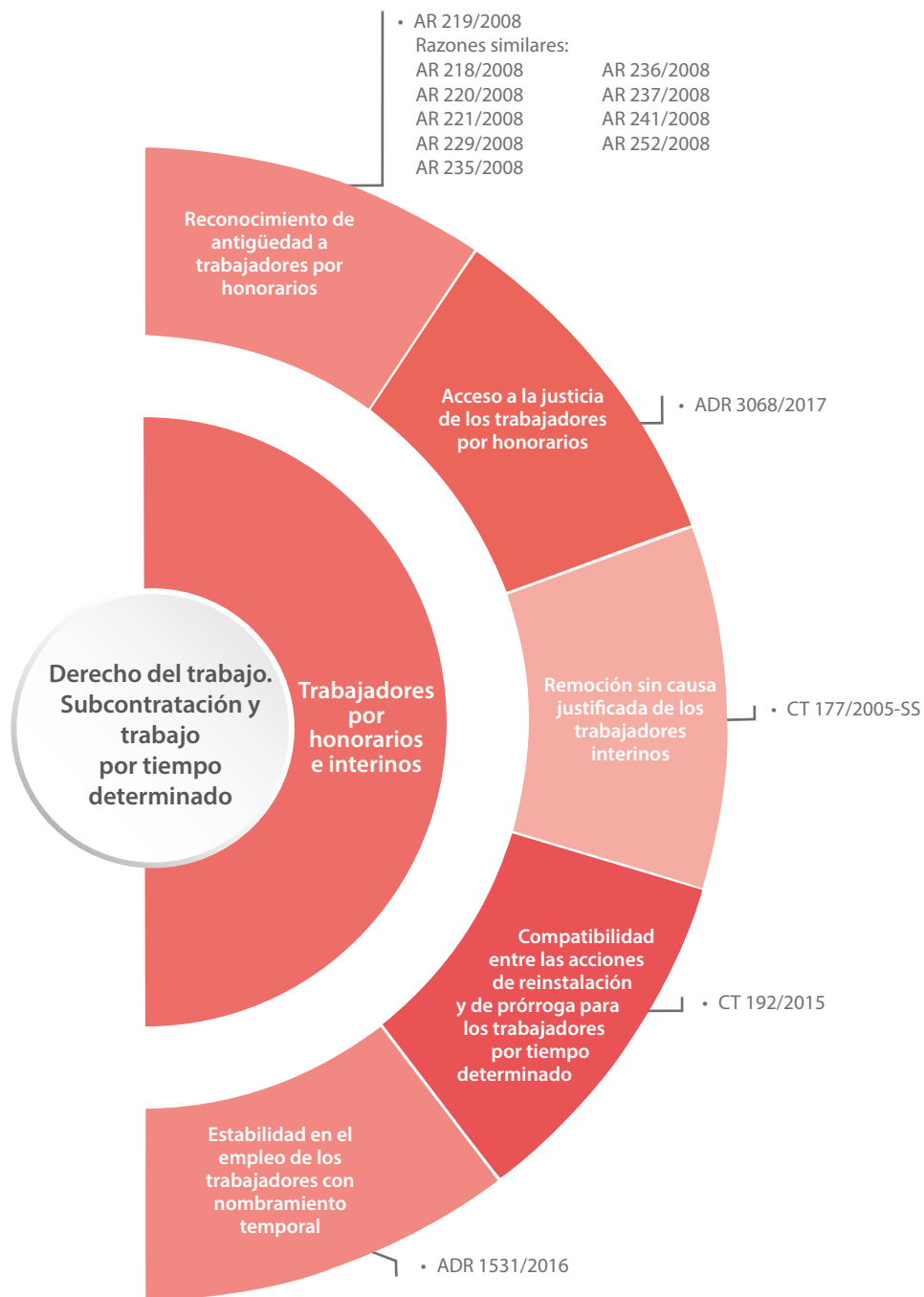




2. Trabajadores por honorarios e interinos



2. Trabajadores por honorarios e interinos

2.1 Reconocimiento de antigüedad a trabajadores por honorarios

SCJN, Pleno, Amparo en Revisión 219/2008, 19 de junio de 2008⁵³

Razones similares en AR 218/2008, AR 220/2008, AR 221/2008, AR 229/2008, AR 235/2008, AR 236/2008, AR 237/2008, AR 241/2008 y AR 252/2008

Hechos del caso

Varios trabajadores del Estado presentaron una demanda de amparo indirecto en contra de la reforma a la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. Alegaron, entre otras cosas,⁵⁴ que i) el artículo 43 transitorio de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado⁵⁵ (Ley del ISSSTE) viola las garantías de legalidad y seguridad jurídica porque, aun cuando la inclusión de los trabajadores por honorarios al régimen del ISSSTE representa un gran avance en materia de seguridad social, no precisa si les va a reconocer antigüedad. Además, sólo es aplicable a quienes tienen como mínimo un año de vinculación laboral; ii) viola la garantía de audiencia de los trabajadores por

⁵³ Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Votación disponible en: <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=99031>.

⁵⁴ En esta ficha sólo se presentan los problemas jurídicos relacionados con los trabajadores por honorarios. Para consultar el resto de los problemas jurídicos en materia de seguridad social y derecho a la salud se recomienda consultar la sentencia.

⁵⁵ "CUADRAGÉSIMO TERCERO. A las personas que presten sus servicios a las Dependencias o Entidades mediante contrato personal sujeto a la legislación común, que perciban sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios por contrato, o que estén incluidos en las listas de raya, siempre y cuando hayan laborado una jornada completa de acuerdo con las condiciones generales de trabajo y hayan laborado por un periodo mínimo de un año, se les incorporará integralmente al régimen de seguridad social con la entrada en vigor de esta Ley.

Asimismo, se les incorporará con los Tabuladores aplicables en la Dependencia o Entidad en que presten sus servicios mediante un programa de incorporación gradual, que iniciará a partir del primero de enero del 2008 dentro de un plazo máximo de cinco años. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público establecerá los lineamientos para su incorporación."

honorarios porque no hay un artículo que prevea un medio legal para impugnar los actos del ISSSTE; iii) que ningún artículo de la ley prevea que los trabajadores por honorarios tengan representación en la Junta Directiva del Instituto, en el PENSIONISSSTE y en el FOVISSSTE es inconstitucional.

Los demandantes señalaron como autoridades responsables al presidente de la República y a la Cámara de Diputados y Senadores por la aprobación y discusión de la nueva Ley del ISSSTE. El juez decidió, por una parte, sobreseer el juicio porque los trabajadores no ofrecieron las pruebas necesarias para acreditar la afectación y, por otra, amparar a los demandantes porque consideró que la reforma violó la garantía de audiencia.

Contra la sentencia de amparo, la Cámara de Diputados, el presidente de la República y los trabajadores del Estado interpusieron un recurso de revisión. Por la trascendencia e importancia del asunto, el tribunal decidió que la Suprema Corte de Justicia de la Nación era la competente para resolver el problema jurídico planteado.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Viola el artículo 43 transitorio de la Ley del ISSSTE las garantías de legalidad y seguridad jurídica porque no precisa si se va a reconocer antigüedad a los trabajadores por honorarios?
2. ¿Es inconstitucional que la legislación atacada no prevea la representación de los trabajadores por honorarios en la Junta Directiva del Instituto, en el PENSIONISSSTE y en el FOVISSSTE?

Criterios de la Suprema Corte

1. Si la ley derogada excluía del régimen obligatorio de seguridad social a las personas cuyos salarios son con cargo exclusivo a la partida de honorarios, éstos no cotizaban al sistema. Por eso, no se puede reconocer su antigüedad en el servicio para acceder a los beneficios del régimen de seguridad social dado que no han aportado ninguna cuota al Instituto. En consecuencia, el artículo 43 transitorio no viola las garantías de legalidad y seguridad jurídica.

2. No es inconstitucional que la Ley del ISSSTE no prevea la participación de las personas que presten servicios por honorarios a dependencias o entidades públicas porque pueden tener representación en la medida en que la ley los considera trabajadores. Que la ley no establezca, expresamente, su participación no vulnera las garantías de legalidad y seguridad jurídica en tanto son trabajadores en general.

Justificación de los criterios

"Vale la pena dejar asentado que tales servidores públicos sólo se consideran como trabajadores al servicio del Estado para los efectos de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado y no para otro tipo de prerrogativas de carácter laboral" (pág. 453).

"Ahora bien, del texto antes transcrito se desprende que las personas que laboran para el Estado y que a la entrada en vigor de la ley reclamada perciban sus emolumentos exclusivamente con cargo a la partida de honorarios por contrato, se les incorporará integralmente al régimen obligatorio de seguridad social contenido en la misma, siempre que haya trabajado una jornada completa de acuerdo con las condiciones generales de trabajo y hayan laborado por un periodo mínimo de un año. Asimismo, se advierte que se les incorporará con los tabuladores aplicables en la dependencia o entidad en la que presten sus servicios, dentro de un plazo máximo de cinco años, contados a partir del primero de enero de dos mil ocho, mediante un programa de incorporación gradual que se implementará de acuerdo a los lineamientos que expida la Secretaría de Hacienda y Crédito Público" (pág. 454).

"Lo anterior, también encuentra sustento en la exposición de motivos correspondiente en la que se señala:

"De gran trascendencia, además de los logros alcanzados en la negociación entre el Gobierno Federal y las organizaciones sindicales más importantes en beneficio del Instituto y de su derechohabencia, es el histórico acuerdo establecido, y plasmado en esta iniciativa, de incorporar a la seguridad social, por primera vez, a los miles de trabajadores que laboran con jornada normal en las distintas Dependencias y Entidades del Estado dentro del régimen de honorarios, por contrato, y lista de raya, los eventuales, con lo que se dará a éstos y a sus familias acceso al régimen integral del ISSSTE" (pág. 455). (Énfasis en el original).

"Ahora bien, en apartados precedentes quedó establecido que en materia de seguridad social la antigüedad en el servicio es el factor que sirve de referente para determinar los años cotizados al Instituto, a fin de reconocer los periodos mínimos de cotización que se requieren para el otorgamiento de ciertas prestaciones, como son las pensiones de invalidez y cesantía en edad avanzada y vejez" (págs. 455-456).

"Así, resulta evidente que si por organización entendemos el conjunto de personas que funcionan para alcanzar un fin determinado, necesariamente la organización de trabajadores implica la conjunción de un grupo de personas con determinadas características, como pueden ser los que prestan sus servicios y reciben sus emolumentos con cargo a la partida de honorarios por contrato, si cuentan con una representación.

Ahora bien, el hecho de que las personas que prestan sus servicios profesionales al Estado mediante un contrato por honorarios no cuenten con una representación o agrupación como tal, esto es, que no se encuentren organizados para la consecución de un fin específico, no puede traducirse en una trasgresión a las garantías constitucionales de legalidad y seguridad jurídica, sino, más bien, en una falta de representación de tales servidores públicos, pues en todo momento cuentan con la libertad de hacerlo" (págs. 458-459).

Decisión

La Suprema Corte decidió que el hecho de que la Ley del ISSSTE no contemple de forma expresa la representación de los trabajadores por honorarios en la Junta Directiva del Instituto, en el PENSIONISSSTE

y en el FOVISSSTE no es inconstitucional. Además, que el artículo 43 transitorio de la misma ley también es constitucional respecto al reconocimiento de la antigüedad de este tipo de trabajadores.

2.2 Acceso a la justicia de los trabajadores por honorarios

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 3068/2017, 18 de octubre de 2017⁵⁶

Hechos del caso

Un trabajador promovió un juicio laboral en contra de la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) y de los consulados generales de México en Estados Unidos en las ciudades de Portland, Indianápolis y Seattle. Señaló que laboró en la SRE, en el consulado de México con sede en distintas ciudades de Estados Unidos. Un día acudió a la oficina del consulado en Portland para suscribir un nuevo contrato de prestación de servicios profesionales independientes, como lo venía haciendo, y le informaron que no trabajaría más en esa institución. El trabajador demandó su reinstalación en el cargo de empleado auxiliar del consulado de México, el reconocimiento de antigüedad laboral para efectos de seguridad social, la inscripción definitiva al ISSSTE, al Fondo de Vivienda, al Fondo de Ahorro Capitalizable, al Sistema de Ahorro para el Retiro y otras prestaciones.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidió que no tenía competencia para conocer del juicio. Señaló que el artículo 27 del Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano⁵⁷ dispone, en el último párrafo, que el personal contratado en esos términos no pertenece al servicio exterior ni puede ser considerado como miembro o trabajador de la Secretaría. Concluyó que los tribunales de Estados Unidos son los competentes para conocer del conflicto, tal y como se pactó en el contrato de prestación de servicios.

Contra esa resolución, el demandante promovió un juicio de amparo indirecto. Alegó que el artículo 27 del Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano es oscuro e impreciso. El juez de distrito en materia de trabajo decidió que no era competente para conocer del asunto y, en consecuencia, ordenó remitir el asunto a un tribunal colegiado en materia de trabajo.

El tribunal colegiado negó el amparo. Consideró que el demandante no formaba parte del Servicio Exterior Mexicano y, en consecuencia, estaba excluido de la relación Estado-empleado equiparada a la laboral.

⁵⁶ Unanimidad de cinco votos, con voto concurrente del Ministro Javier Laynez Potisek. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

⁵⁷ "Artículo 27. Las Representaciones, por conducto de sus Jefes o Titulares, podrán contratar empleados localmente, previa autorización de la Secretaría. La contratación de este personal será de conformidad con la legislación del país sede de la Representación. Los contratos no podrán exceder del 31 de diciembre de cada año, pero podrán renovarse a recomendación del Jefe o Titular de Representación, si las necesidades de personal así lo ameritan y se cuente con la suficiencia presupuestaria, salvo lo previsto por la legislación local.

En igualdad de circunstancias, se dará preferencia a los nacionales mexicanos que cuenten con un estatus migratorio que les permita fungir como personal local, conforme a las leyes del Estado receptor.

El personal contratado en estos términos, no pertenece ni será considerado, bajo ninguna circunstancia, miembro del Servicio Exterior o trabajador de la Secretaría".

Por eso, el contrato que suscribieron no era de trabajo y al demandante no se le podía aplicar la legislación laboral.

Contra la decisión, el demandante promovió un recurso de revisión y la SRE promovió un recurso de revisión adhesiva. Entre sus argumentos, el actor señaló que: i) la calificación del conflicto como civil fue incorrecta; ii) se vulneró su derecho al acceso a la justicia; iii) el conflicto es laboral y, por eso, debían estudiarse sus argumentos; iv) el tribunal interpretó de manera incorrecta la Constitución y la ley; v) el juez basó su decisión en la excepción prevista en la fracción XIII, apartado B, del artículo 123 constitucional, que establece que el personal del servicio exterior se regirá por sus propias leyes y, por eso, el demandante no tiene una relación laboral con el Estado. En consecuencia, el Tribunal no debió aplicar el artículo 123 dado que, según su propio razonamiento, el contrato no era de trabajo; vi) la interpretación del Reglamento de la Ley del Servicio Exterior pretende justificar la violación del derecho de acceso a la justicia y avalar la simulación de una relación jurídica civil; vii) procede la vía laboral para solicitar la declaración judicial de que hubo una relación de trabajo y viii) el tribunal aplicó una tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación derivada de un asunto civil, que no es apta para un asunto laboral.

La SRE, en su recurso de revisión adhesivo, sostuvo, entre otras cosas, que i) no hay argumentos que sustenten la necesidad de hacer un estudio de constitucionalidad de una ley o la interpretación de una norma de la Constitución. Tampoco se trata de un asunto que cumpla el requisito de importancia o trascendencia que justifique el análisis de la Suprema Corte; ii) la sentencia atacada por el demandante es correcta; iii) el conflicto no es de índole laboral; iv) la relación del demandante con la SRE no fue laboral porque se desempeñó como prestador de servicios.

La Suprema Corte conoció del asunto. Consideró que el caso cumplía con el requisito de importancia y trascendencia porque no había precedentes sobre el tema planteado, esto es, el marco legal de las relaciones de trabajo del Servicio Exterior Mexicano en términos del artículo 123 constitucional.

Problema jurídico planteado

¿Es inconstitucional el artículo 27 del Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano porque vulnera el derecho de acceso a la justicia de los trabajadores por prestación de servicios profesionales independientes de la SRE?

Criterio de la Suprema Corte

La interpretación literal de la norma es inconstitucional porque prohíbe que los empleados de las representaciones de la SRE en el extranjero puedan demandar que se declare una relación laboral con la Secretaría. La norma debe entenderse en el sentido de que la prohibición de considerar como trabajadores de la Secretaría a ciertos funcionarios no incluye los casos en los que, judicialmente, se declare la relación laboral. La suscripción de un contrato de prestación de servicios en términos de la legislación civil no demuestra, por sí sola, que la relación es civil porque que el contrato debe estudiarse en conjunto con las pruebas del proceso. Si en el juicio se acreditan los elementos de subordinación suficientes para probar que hubo una relación de trabajo, debe permitirse al empleado el acceso a los tribunales laborales.

Justificación del criterio

"Ahora bien, en su demanda laboral el hoy quejoso afirmó que fue contratado por la demandada para desempeñar el cargo de empleado auxiliar, con una jornada ordinaria de 8:30 a 17:30 horas, de lunes a viernes, con un descanso los sábados y domingos, mediante una retribución mensual y con la peculiaridad de que en la cláusula sexta, inciso h), se establecía la prohibición expresa de 'prestar servicios a persona o institución distinta de «la representación» sin la previa y expresa autorización del titular de la misma. La autorización no podrá ser concebida cuando exista incompatibilidad, si los servicios fueran contrarios a los intereses del gobierno de México.'; leyenda que puede constarse en el contrato anexo que se acompañó a la demanda laboral" (pág. 30).

"Asimismo, dentro de las prestaciones reclamadas en la demanda laboral se precisó la siguiente: 'I. La nulidad de los contratos de honorarios, que le hicieron firmar las demandadas a mi representado, por contener renuncia de derechos, ya que lo que existió entre las partes fue una relación de trabajo por cualquiera que sea el acto que le dio origen, derivada de la prestación de un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario'.

Ahora bien, esta Segunda Sala advierte que la interpretación literal del último párrafo del artículo 27 reclamado produciría un vicio de inconstitucionalidad, ya que impediría en forma absoluta acreditar que la contratación por honorarios llegue a implicar la existencia de un trabajo personal subordinado, toda vez que en forma categórica dispone que: 'El personal contratado en estos términos, no pertenece ni será considerado, bajo ninguna circunstancia, miembro del Servicio Exterior o trabajador de la Secretaría'; no obstante que las personas contratadas tienen el derecho en todo momento de acreditar que los servicios prestados por honorarios en realidad constituyen genuinos vínculos laborales debido a las condiciones pactadas y/o a las exigencias patronales que en la práctica se les impongan a los contratados bajo esta modalidad del derecho civil" (págs. 36-37).

"Esta interpretación literal del último párrafo del artículo 27 del Reglamento de la Ley del Servicio Exterior Mexicano resultaría por tanto violatoria del artículo 123, apartado B, de la Constitución Federal, toda vez que vedaría en forma contundente a los interesados acceder a los derechos que otorga esta disposición constitucional, aun cuando su contratación pudiera revelar que excede su naturaleza puramente civil, o bien, que durante el desempeño de los servicios a los que se obligó, generó una auténtica relación de trabajo por el grado de subordinación con el que realizó sus actividades o por cualquier otra característica propia del vínculo laboral" (pág. 38).

"En esa medida tampoco puede obligarse a que la persona contratada en los términos señalados comparezca ante los tribunales extranjeros a deducir su acción, toda vez que si ésta se ejerce en el marco de la legislación laboral nacional resultaría ilógico que de ella se hiciera cargo un órgano jurisdiccional que no pertenezca al Estado Mexicano.

Finalmente, no es obstáculo para la anterior conclusión la circunstancia de que la fracción XIII del apartado B, del artículo 123 constitucional establezca, entre otros mandatos, que los miembros del Servicio Exterior Mexicano se regirán por sus propias leyes" (págs. 39-40).

Decisión

La Suprema Corte concedió el amparo para que la autoridad laboral conociera de la demanda del prestador de servicios y dictara el laudo correspondiente. Esto es, que definiera si las funciones y condiciones del actor fueron laborales.

2.3 Remoción sin causa justificada de los trabajadores interinos

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 177/2005-SS, 30 de noviembre de 2005⁵⁸

Hechos del caso

En el primer asunto, un tribunal colegiado de la Ciudad de México resolvió un juicio de amparo directo promovido por la Secretaría de Educación Pública (SEP). Un trabajador demandó ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (tribunal) el cumplimiento del acuerdo de nombramiento laboral que celebró con la SEP, así como el pago de los salarios que no recibió durante su trabajo como profesor de matemáticas. El profesor alegó que la demandada le notificó la terminación de su nombramiento, lo que califica como un despido injustificado porque no hubo causa legal para proceder de esa manera. La SEP señaló que el nombramiento del trabajador no fue definitivo. En consecuencia, debido a que era interino, podía removerlo a su arbitrio antes de que cumpliera seis meses de servicios, de acuerdo con los artículos 63 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado⁵⁹ y 18 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública.⁶⁰ La sala laboral, mediante un laudo, condenó a la SEP al cumplimiento del acuerdo de nombramiento laboral, así como al pago de los salarios no cubiertos. Contra esa resolución, la SEP promovió un amparo directo.

La SEP argumentó que: i) la resolución carece de sustento jurídico porque el profesor no tiene derecho a la estabilidad en el empleo debido a que su plaza era "interina limitada"; ii) la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado la faculta para remover y nombrar libremente a un empleado interino; iii) tenía la potestad de remover al trabajador porque no había cumplido seis meses de prestación de servicios.

El tribunal decidió que, en nombramientos por término de seis meses, sólo por una causa justificada se puede remover al trabajador. En consecuencia, negó la protección constitucional a la SEP. Señaló que: i) la SEP podía remover al profesor porque no había cumplido seis meses de prestación de servicios. Sin embargo, la Secretaría demandada debe tener una causa justa para separar al trabajador de su empleo; ii) que el trabajador no haya cumplido seis meses en su cargo no es causa suficiente para terminar arbitrariamente el nombramiento; iii) terminar una relación de trabajo de manera arbitraria vulnera el principio de estabilidad en el empleo y iv) el trabajador interino tiene derecho a permanecer en el puesto hasta

⁵⁸ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Juan Díaz Romero.

⁵⁹ "Artículo 63. Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el Titular de la Dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla."

⁶⁰ "Artículo 18 del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la Secretaría de Educación Pública: La Secretaría podrá remover, a su arbitrio, a todo trabajador de nuevo ingreso, antes de que cumpla (6) seis meses de servicios a partir de la fecha de su nombramiento; [...]".

que se nombre al empleado que ocupará de manera definitiva la plaza, que el titular de la plaza se reincorpore al servicio o que haya un motivo fundado para separarlo del cargo.

En el segundo asunto, un tribunal colegiado en materia del trabajo de la Ciudad de México resolvió un amparo directo. Un trabajador interino⁶¹ demandó ante la junta laboral su reinstalación en el puesto de "Auxiliar Analista Técnico", adscrito a la Dirección General de Educación Indígena. El demandante señaló que su despido fue injusto porque no hubo una causa justa para separarlo del empleo. La junta laboral absolvió a la parte patronal. Contra el fallo, el trabajador promovió un amparo directo.

El tribunal colegiado negó la protección constitucional. Consideró que: i) cuando se trata de una vacante temporal, la baja no constituye una separación injustificada. Esto porque, según el artículo 63 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el titular está facultado para remover libremente a estos empleados y ii) el cese en el cargo se aplica a los empleados de base y la remoción a las vacantes temporales que no excedan de seis meses. Por lo tanto, la parte demandada no tenía que expresar una causa justificada para prescindir de los servicios del trabajador.

La Suprema Corte conoció de la contradicción de criterios entre los tribunales colegiados.

Problema jurídico planteado

¿Es inconstitucional que el titular de una dependencia tenga la potestad de remover a un trabajador interino sin que haya una causa justificada?

Criterio de la Suprema Corte

La parte patronal no puede remover a los trabajadores interinos si no hay una nota desfavorable en el expediente, aunque esos empleados no tengan derecho a la inamovilidad del puesto, ni hayan cumplido seis meses en el encargo. En consecuencia, la última parte del artículo 63 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado es constitucional. La norma no debe interpretarse en el sentido de que la parte patronal puede remover sin causa al trabajador antes de que concluya el periodo para el que fue nombrado.

Justificación del criterio

"En efecto, mientras que el Tercer Tribunal Colegiado consideró que los trabajadores al servicio del estado que son nombrados con fundamento en el artículo 63 de la Ley Federal aplicable, esto es, como interinos por un lapso hasta de seis meses, no pueden ser removidos libremente por el titular sin que medie justificación para ello; en cambio, el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en un asunto similar, consideró que dicho precepto legal autoriza la remoción del servidor público con independencia de que haya o no causa para ello" (pág. 33).

⁶¹ Los trabajadores interinos suelen ser contratados por un periodo determinado y su relación laboral puede finalizar una vez que se cubre la vacante de manera permanente o cuando cesa la necesidad que originó su contratación temporal.

"De lo anterior deriva que atendiendo a la temporalidad del nombramiento que se otorga a los servidores públicos, éstos pueden ser:

- a) Definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular;
- b) Interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses;
- c) Provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular;
- d) Por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y
- e) Por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado.

De la clasificación anterior, el que aquí interesa es el del inciso b) que define el nombramiento interino, como aquel que se expide para cubrir una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses" (págs. 35-36).

"Por su parte del artículo 6o. de la Ley Federal aplicable deriva el derecho a la inamovilidad de los servidores públicos de base, a condición de que hubieran prestado servicios por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente" (pág. 39).

"Hecha la aclaración anterior, esta Segunda Sala considera la circunstancia de que un trabajador de nuevo ingrese que es nombrado para prestar servicios en un puesto de base por un lapso hasta por seis meses, si bien no puede considerarse inamovible porque este derecho lo da la labor por un periodo superior al mencionado, sin nota desfavorable en el expediente personal, lo cierto es que eso no da derecho al patrón para removerlo libremente de ese puesto antes de que concluya el periodo para el que fue nombrado" (págs. 56-57).

"[E]llo obedece a que el nombramiento interino puede darse por concluido si la causa que lo originó desaparece, esto es, si el titular de la plaza regresa anticipadamente, por ejemplo por haber renunciado a la licencia concedida, por haber cesado la incapacidad que estaba cubriendo el interino, en fin, cualquier causa que provoque la terminación anticipada del nombramiento, pues sería ilógico que el titular no tuviera facultades en este caso para desplazar al trabajador interino si desaparece la causa que dio origen a ese nombramiento y tener que pagar los salarios del periodo faltante, pues ello se traduciría en un doble pago tanto al titular de la plaza como al interino, a pesar de que no subsista la razón del nombramiento del último, de ahí que cuando la causa del interinato desaparece, se conceda al titular la facultad de terminar el nexo sin responsabilidad" (págs. 57-58).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de criterios entre los tribunales colegiados. Concluyó que no se puede remover a los trabajadores interinos al servicio del Estado, a menos que el titular de la plaza regrese de forma anticipada o que haya una nota desfavorable en el expediente del empleado que justifique su remoción.

2.4 Compatibilidad entre las acciones de reinstalación y de prórroga para los trabajadores por tiempo determinado

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 192/2015, 3 de febrero de 2016⁶²

Hechos del caso

En el primer criterio contendiente, un tribunal colegiado en materia de trabajo del estado de Jalisco negó la protección constitucional tanto al trabajador como a la parte patronal. Señaló que un trabajador podía presentar la acción de "prórroga de la relación de trabajo", aún durante la vigencia del contrato laboral. El tribunal señaló que cuando se termina el contrato laboral surge el derecho a reclamar la prórroga porque el trabajador ya sabe si la relación de trabajo se va a continuar. Argumentó que, si no hay una causa justificada para terminar la relación laboral con un trabajador por tiempo determinado, se debe interpretar esa acción como un despido porque impide al empleado continuar con sus labores. Si no procede la acción de prórroga de la relación de trabajo y está probado el despido, no hay lugar a la reinstalación, sólo al pago de los salarios generados desde el despido y hasta la terminación nominal del contrato. Resaltó que las acciones de reclamo de prórroga de contrato y de despido injustificado no son incompatibles.

También afirmó que, si no es viable que el trabajador reclame la prórroga de la relación de trabajo y, además, probó el despido injustificado, procede el pago de salarios desde la fecha del despido hasta la terminación del contrato, pero no la reinstalación del trabajador. Enfatizó que las acciones de "prórroga del contrato" y de "despido injustificado" no son incompatibles.

En el segundo criterio, un tribunal colegiado en materia de trabajo del estado de Puebla resolvió un amparo directo. Consideró que durante el proceso se violaron reglas de trámite, suplió la queja deficiente y concedió el amparo. Señaló que la demanda del trabajador temporal era incongruente porque ejerció dos acciones incompatibles: una de reinstalación y otra de prórroga de contrato. Precisó que las acciones son incompatibles porque la reinstalación derivada del despido injustificado devuelve al trabajador a su empleo e implica el pago de los salarios caídos⁶³ desde el despido hasta la reinstalación. Mientras que la prórroga del contrato es la continuación de la relación de trabajo y se basa en la subsistencia de las causas de la contratación. Resaltó que, si procede la acción de prórroga de contrato, ésta sería temporal, además los salarios caídos sólo se generan para el periodo de la vigencia del contrato. Recordó que en la prórroga del contrato la reincorporación es temporal, en tanto que en la reinstalación el reintegro es indefinido. Concluyó que ejercer ambas acciones es contradictorio porque supone que el trabajador tenía un nombramiento definitivo y, en la otra, uno temporal. En consecuencia, ordenó reponer el procedimiento para que el trabajador precisara cuál de las dos acciones iba a ejercer.

La Suprema Corte conoció de la contradicción de criterios suscitada entre los tribunales colegiados.

⁶² Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

⁶³ Los salarios caídos se refieren a la compensación económica que un trabajador puede reclamar cuando ha sido despedido de manera injustificada y se determina que ha perdido ingresos como consecuencia del despido ilegal. En otras palabras, son los salarios que el trabajador dejó de percibir desde el momento del despido hasta la fecha en que se dicta una resolución que declare la improcedencia del despido y ordene su reinstalación en el empleo o el pago de una indemnización correspondiente.

Problema jurídico planteado

¿Puede un trabajador por tiempo determinado presentar en una misma demanda las acciones de reinstalación y de prórroga de nombramiento o son contradictorias y, por lo tanto, la demanda en la que se piden ambas es improcedente?

Criterio de la Suprema Corte

Cuando un trabajador presente de manera concurrente demandas de reinstalación y de prórroga del nombramiento por tiempo determinado éstas no deben interpretarse como contradictorias. La autoridad laboral debe poner en práctica sus habilidades y recursos interpretativos y probatorios para precisar cuál es la intención del trabajador en ambas acciones.

Justificación del criterio

"En ese orden de ideas, se reitera, queda evidenciado que, no obstante que los antecedentes y elementos jurídicos a evaluar resultan esencialmente iguales, en el aspecto específico del orden de estudio apuntado, ambos órganos jurisdiccionales, en un tramo, concluyeron con posiciones jurídicas discrepantes; en tal virtud, se acredita la existencia de la contradicción de tesis" (pág. 26).

"En principio, conviene reiterar que efectivamente **son de naturaleza diferente** las acciones de reinstalación y de prórroga de nombramiento determinado, sustentada en la subsistencia de las circunstancias que motivaron su contratación.

Ello, pues como lo sostuvo, en lo conducente, la otrora Cuarta Sala en la invocada tesis de la voz: "**REINSTALACIÓN Y PRÓRROGA. NO SON SINÓNIMOS.**", la reinstalación presupone la pretensión del actor de volver a desempeñar un empleo del que fue despedido sin fundamento legal; en cambio, la prórroga del contrato tiene como fundamento el artículo 39 de ley laboral en cuanto dice que si vencido un contrato de trabajo subsisten las causas que le dieron origen deberá de prorrogarse por todo el tiempo que perduren esas circunstancias, lo que significa que la demanda por la prórroga de un contrato de trabajo se refiere a la pretensión del demandante de volver a ocupar un empleo, pero no por haber sido separado injustificadamente de él, sino porque habiendo subsistido las causas que dieron origen a tal contrato, quiere seguirlo desempeñando exclusivamente mientras que perduren esas circunstancias y no indefinidamente como sucede en la reinstalación" (págs. 31-32). (Énfasis en el original).

"Esto es, la Junta debe ser muy puntual en determinar, verbigracia: con qué argumentos sustenta el actor una y otra acción, ya sea en la demanda y/o en la ampliación; la manera en que se dio la relación laboral por tiempo determinado; la sucesión de los nombramientos de ese tipo a que se hizo acreedor el trabajador; la fecha de terminación del último contrato temporal, o en su defecto, si se trata de la separación del mismo con data anterior a su vencimiento, etcétera.

El resultado de esa ponderación, apoyada con todo el caudal probatorio, es indispensable para arribar al corolario de si el reclamo encuentra una justificación razonable y, en su defecto, si procede determinar las consecuencias jurídicas.

Efectivamente, esta Segunda Sala, analizando la problemática desde una perspectiva general, advierte que pudieran existir dos momentos en los que se viera comprometido en el juicio laboral el tema de la reinstalación y de la prórroga de nombramiento por tiempo determinado, sustentada en la subsistencia de las circunstancias que motivaron su contratación, a saber:

1) Cuando el trabajador se dice despedido antes de que finalice el contrato temporal; 2) Cuando se dice despedido al finalizar dicho contrato. También, como una consecuencia natural a esas dos situaciones, pudiera acontecer que el trabajador: 3) Únicamente optara por ejercer la acción de prórroga de nombramiento, solicitando subsidiariamente la reinstalación" (págs. 35-36).

"[E]s factible prever el escenario de múltiples situaciones que se pueden presentar, a saber:

a) Ante la eventualidad de haber sido despedido el actor antes de que feneciera el nombramiento temporal, se posibilita el reclamo de la acción de reinstalación, porque a su juicio fue despedido injustificadamente; o pretende una indemnización y el pago de salarios caídos.

También, es probable que el despido ocurra, verbigracia, un mes antes de que feneciera el contrato temporal, por lo que en términos del artículo 518 de la legislación en consulta, el trabajador tiene dos meses para instar ante la Junta.

Lógico es que si acude antes de que fenezca ese plazo de prescripción, posiblemente el nombramiento haya terminado, por lo que queda plenamente facultado para reclamar la acción de reinstalación en el puesto del que se dijo despedido injustificadamente antes de su vencimiento y, a la par, la diversa de prórroga de contrato temporal derivado de la subsistencia de las causas que le dieron origen, buscando subsidiariamente la reinstalación, al considerar que tiene derecho a continuar en el puesto.

b) Cuando el trabajador se dice despedido al finalizar el contrato temporal, como una cuestión natural, el actor pudiera sentirse con derecho a promover la acción de reinstalación —sin prejuzgar—, porque a su juicio fue despedido injustificadamente; o bien, pretende una indemnización y el pago de salarios caídos; pero también elige, ya sea a través de su demanda inicial o en la ampliación, instar por la de prórroga, con el objeto de obtener subsidiariamente la reinstalación, al considerar que tiene derecho a permanecer en el puesto.

c) Por último, como ya quedó precisado con antelación, puede suscitarse que el trabajador, ante la eventualidad de que es sabedor de que el contrato llegó a su fin y no es su intención reclamar nada derivado de ello, **elija acudir ante la Junta para ejercer la acción de prórroga de contrato,** destacando en su demanda laboral y/o en la ampliación, como una cuestión jurídico-natural que se le reinstale subsidiariamente —desde luego en nuevo contrato dado que el primero ya feneció—" (págs. 37-38). (Énfasis en el original).

"[E]s factible que, en la demanda laboral y/o en la ampliación correspondiente, el trabajador ejerza tanto la acción de reinstalación como la de prórroga de contrato; sin que ello dé lugar a considerar que se trate de acciones contradictorias y, por tanto, genere el requerimiento al actor para que aclare los escritos respectivos, como lo dispone el precepto 873, párrafo segundo, del cuerpo legal en consulta.

Por el contrario, como ya se dijo, se trata de reclamos de naturaleza diferente y, dada la complejidad del tema, debe ser propiamente en el laudo donde la Junta verifique el examen integral del asunto y determine las consecuencias jurídicas que conlleva el ejercicio de ambas acciones, lo cual impone llevar a cabo bajo un estudio sucesivo y con apego a las normas y postulados que rigen para la materia laboral" (pág. 39).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción de criterios entre los dos tribunales colegiados. Concluyó que en un procedimiento laboral el trabajador puede ejercer de forma conjunta las acciones de reinstalación y prórroga de contrato temporal y que la junta tiene la obligación de examinar la pertinencia de ambas acciones.

2.5 Estabilidad en el empleo de los trabajadores con nombramiento temporal

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 1531/2016, 31 de agosto de 2016⁶⁴

Hechos del caso

Un grupo de trabajadores presentó una demanda laboral en contra del Ayuntamiento de Baviácora (Sonora). Reclamaron, entre otras cosas: i) la inconstitucionalidad del artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora⁶⁵ porque prevé más requisitos que el numeral 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución para adquirir el derecho a la estabilidad en el empleo; ii) que por tener más de seis meses de antigüedad como trabajadores del ayuntamiento se les debía reconocer estabilidad en el empleo; iii) que se les debía reinstalar en sus puestos; iv) el pago de salarios caídos; v) el pago de aguinaldo, vacaciones y prima vacacional; vi) su alta como derechohabientes del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON) y vii) el pago de horas extras.

La parte patronal demandada señaló que no procedía la acción porque los trabajadores tienen un nombramiento por tiempo determinado. Sostuvo que los nombramientos concluyeron y ofreció como prueba copias certificadas de éstos. El tribunal de lo contencioso administrativo absolvió a la parte demandada de la mayoría de las prestaciones reclamadas y la condenó al pago del aguinaldo proporcional, vacaciones y prima vacacional.

Los trabajadores y el ayuntamiento promovieron demandas de amparo directo. Un tribunal colegiado conoció de los asuntos y concedió el amparo a los trabajadores. En consecuencia, ordenó dejar el laudo sin efectos y emitir uno nuevo. En el nuevo laudo se volvió a absolver al ayuntamiento porque los trabajadores no tenían derecho a la estabilidad en el empleo.

⁶⁴ Resuelto por unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

⁶⁵ "Artículo 6. Son trabajadores de base los no incluidos en el precepto anterior y que, por ello, no podrán ser removidos de sus cargos sin causa justificada. Los de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente; los titulares de la entidad en que presten sus servicios podrán removerlos libremente sin expresión de causa y sin responsabilidad.

No adquirirán la calidad de trabajadores de base, los interinos, eventuales, temporales y los que sean contratados para obra o por tiempo determinado, aun cuando la prestación del servicio se prolongue más de seis meses y por varias ocasiones".

Contra este nuevo laudo, los trabajadores promovieron una demanda de amparo directo. Argumentaron, entre otras cosas, que: i) la resolución del tribunal violó sus derechos humanos y las garantías de legalidad, seguridad jurídica, social y laboral; ii) son trabajadores de base porque laboraron más de seis meses ininterrumpidos con el mismo patrón y no tenían nota desfavorable en sus expedientes; iii) dado que son titulares del derecho humano a la estabilidad en el empleo, sólo se puede terminar su relación laboral si hay una causa justificada, lo que no pasó en este caso; iv) sus puestos no son temporales porque no los contrataron para suplir alguna incapacidad o licencia; v) la parte patronal sí tenía la obligación de informarles la causa de su despido; vi) el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora es inconstitucional porque prevé más requisitos que el numeral 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución para adquirir el derecho a la estabilidad en el empleo.

El tribunal colegiado negó el amparo a los trabajadores. Consideró que: i) sólo los trabajadores de base al servicio del Estado tienen derecho a demandar la indemnización constitucional o la reinstalación en el empleo; ii) los trabajadores eventuales, temporales, contratados por obra o por tiempo determinado no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, aun cuando el contrato o servicio se prolonga por un periodo mayor a seis meses; iii) no hubo violación constitucional porque la misma Carta Fundamental establece esa distinción en el artículo 123, apartado B, fracción XIV); iv) la sentencia que se combate se ajusta a derecho; v) si los trabajadores laboraron con contratos por tiempo determinado para el Ayuntamiento es claro que no tenían derecho a la estabilidad en el empleo. Por lo tanto, era innecesario establecer si fueron despedidos o la forma en que se realizó el despido.

Contra esta resolución, los trabajadores interpusieron un recurso de revisión. Argumentaron, entre otras cosas, que: i) el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil del Estado de Sonora es inconstitucional porque establece más requisitos que el numeral 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución para ser titular del derecho a la estabilidad en el empleo; ii) sus puestos no son temporales porque no los contrataron para cubrir alguna licencia o incapacidad; iii) solicitaron que la Suprema Corte hiciera una interpretación conforme en este caso.

Problema jurídico planteado

¿Es inconstitucional el artículo 6 de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora porque establece mayores requisitos para adquirir el derecho a la estabilidad en el empleo que los dispuestos en el artículo 123 de la Constitución?

Criterio de la Suprema Corte

Los trabajadores pueden ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la ley. Precisamente, la ley es la que establece las condiciones para dar nombramientos de carácter definitivo o temporal y distingue entre tipos de trabajadores. El artículo 123, apartado B, fracción IX constitucional no dispuso que todos los nombramientos deben ser considerados definitivos o inamovibles. Interpretar que la Constitución dispone que todos los nombramientos de trabajadores al servicio del Estado son definitivos imposibilitaría que las instituciones gubernamentales sujetaran a los empleados nuevos a un periodo de prueba para definir si tienen las capacidades necesarias para el puesto. También impediría contratar

de manera temporal a una persona para desarrollar funciones durante un plazo determinado, como suplir vacantes, cubrir incapacidades o realizar una obra por tiempo fijo. En consecuencia, el artículo atacado es constitucional.

Justificación del criterio

"Son infundados e ineficaces los agravios que formulan los recurrentes; y, por lo tanto, debe confirmarse la sentencia recurrida que negó el amparo y protección de la Justicia Federal, al desestimar los conceptos de violación en los que se planteó la inconstitucionalidad del artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora" (pág. 24).

"Así es, el legislador local consideró que debía mediar un tiempo prudente a fin de determinar si la persona contratada cuenta o no con las capacidades para desarrollar las funciones que requiere el cargo, y estableció que, para otorgar un nombramiento definitivo, es necesario cumplir con seis meses de servicios, sin nota desfavorable.

De lo contrario, el legislador otorgó la facultad al titular de la institución gubernamental para remover libremente al trabajador, es decir, una causa justificada para concluir la relación laboral" (pág. 27).

"Por ello, es claro que el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora, en modo alguno contraviene lo dispuesto por el numeral 123, apartado B, fracción IX, del Texto Fundamental, pues este último precepto dispone expresamente que los trabajadores pueden ser suspendidos o cesados por causa justificada que fije la ley, como lo puede ser, la conclusión de las labores de un puesto que, conforme a sus características, no sea definitivo, sino temporal" (pág. 30).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia y, en consecuencia, negó el amparo. Resolvió que el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora es constitucional y que, por lo tanto, el legislador podía establecer condiciones para hacer nombramientos definitivos o temporales y distinguir entre tipos de trabajadores.