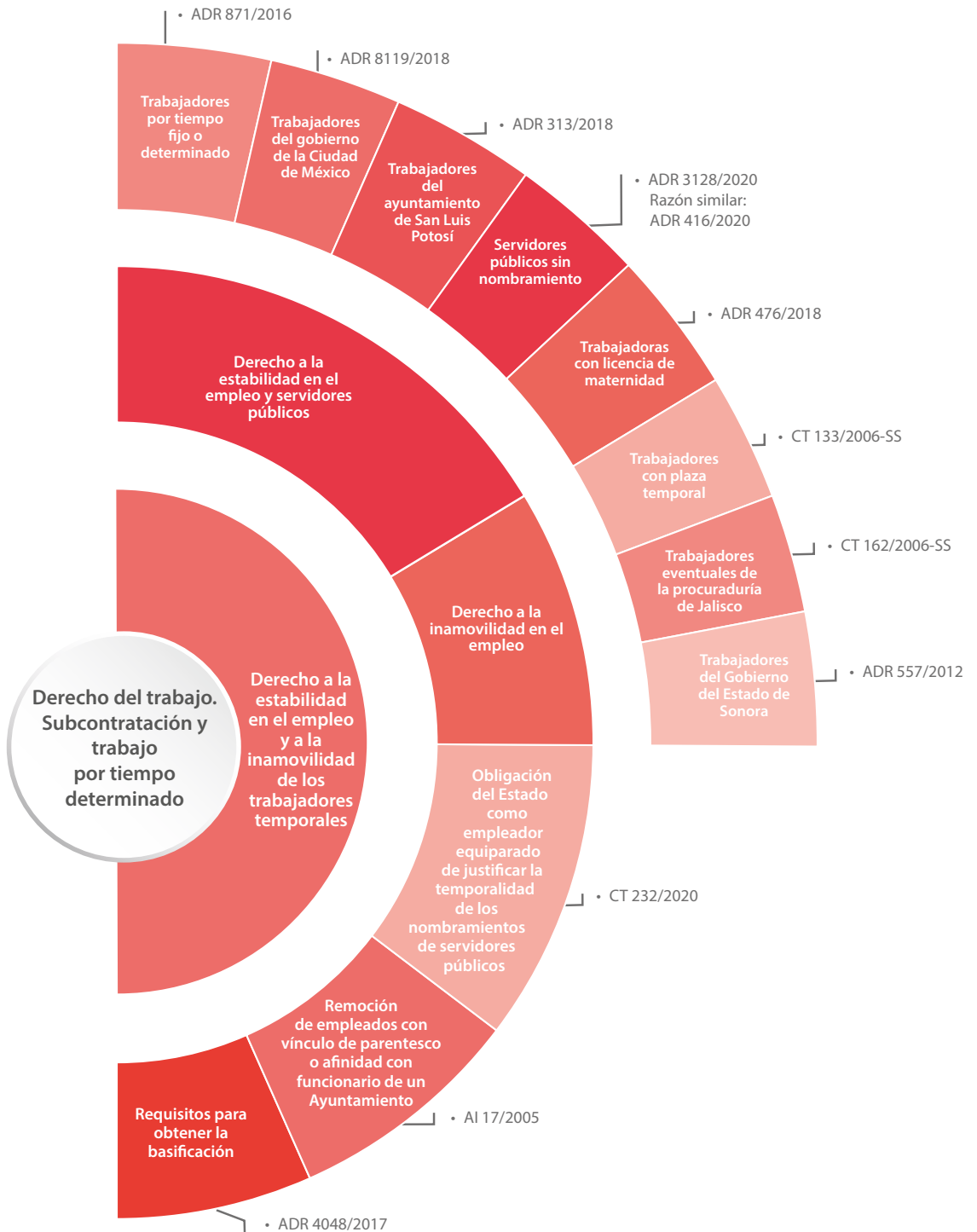




5. Derecho a la estabilidad en el empleo y a la inamovilidad de los trabajadores temporales



5. Derecho a la estabilidad en el empleo y a la inamovilidad de los trabajadores temporales

5.1 Derecho a la estabilidad en el empleo y servidores públicos

5.1.1 Trabajadores por tiempo fijo o determinado

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 871/2016, 6 de julio de 2016¹²⁸

Hechos del caso

Un trabajador de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal (Procuraduría) fue despedido. En consecuencia, demandó a su empleadora ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA). Pidió, entre otras prestaciones, la reinstalación a su puesto de trabajo y el pago de los salarios caídos.

La Procuraduría alegó que la relación con el demandante fue civil y no laboral porque éste estuvo vinculado mediante contratos de prestación de servicios profesionales. La sala del TFCA absolvió a la Procuraduría porque consideró que no hubo relación laboral con el actor.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo. En consecuencia, le ordenó a la sala del TFCA que emitiera una nueva decisión en la que reconociera que la relación entre la Procuraduría y el demandante fue laboral. En cumplimiento de esa resolución, la autoridad laboral dictó una nueva decisión en la que, igualmente, absolvió a la Procuraduría del pago de las prestaciones. Argumentó que, aunque hubo una relación laboral el demandante prestó sus servicios como trabajador temporal.

Inconforme con esta decisión, el trabajador inició un segundo amparo directo. Alegó, principalmente, la inconstitucionalidad del artículo 15, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del

¹²⁸ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

Estado (LFTSE).¹²⁹ Enfatizó que la norma establece criterios imprecisos e irrazonables para la expedición de nombramientos por tiempo determinado.

El tribunal colegiado negó el amparo. Estimó que, contrario a lo que señaló el trabajador, el artículo impugnado sí establece reglas claras para la expedición de nombramientos por tiempo determinado. Resaltó que los empleados interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada no tienen derecho a la estabilidad en el empleo porque el legislador reservó ese derecho a los trabajadores con nombramiento definitivo para que sólo fueran despedidos por una causa justificada.

Contra la sentencia de amparo, el trabajador presentó un recurso de revisión. Alegó que la regla de que los nombramientos por tiempo fijo o determinado sólo operan cuando el Estado necesita atender servicios públicos de manera inmediata es inconstitucional. Señaló también que el que su puesto de trabajo esté sujeto a disponibilidad presupuestal vulnera el derecho a la estabilidad en el empleo, tutelado en el artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional y los derechos mínimos de los trabajadores. Por lo tanto, reiteró la inconstitucionalidad del artículo 15, fracción III, de la LFTSE.

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

Problema jurídico planteado

¿El artículo 15, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece las reglas para la contratación de trabajadores por tiempo fijo o determinado, viola el derecho a la estabilidad en el empleo de los empleados temporales interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada?

Criterio de la Suprema Corte

Los trabajadores interinos, provisionales, por tiempo fijo o determinado no tienen derecho a la estabilidad en el empleo. El legislador decidió que los empleados temporales no tienen ese derecho, sólo los trabajadores con nombramiento definitivo. El Estado, en su calidad de patrón equiparado, puede terminar un nombramiento temporal sin que haya justa causa. Por lo tanto, los servidores públicos eventuales no tienen derecho a la inamovilidad y, en consecuencia, el artículo 15, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola el derecho a la estabilidad en el empleo.

Justificación del criterio

"[L]os nombramientos son los medios a través de los cuales los trabajadores demuestran que fueron elegidos o designados, para desempeñar un cargo o una función que les fue otorgada por el titular demandado o patrón equiparado [...]" (pág. 19).

¹²⁹ "Artículo 15. Los nombramientos deberán contener

I.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio;

II.- Los servicios que deban prestarse, que se determinarán con la mayor precisión posible;

III.- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada;

IV.- La duración de la jornada de trabajo;

V.- El sueldo y demás prestaciones que habrá de percibir el trabajador, y

VI.- El lugar en que prestará sus servicios".

"Aunado a que la obligación formal en el sentido de que el patrón equiparado al extender un nombramiento a un trabajador debe señalar todos los requisitos mencionados, entre otros, el carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, ello no implica de modo alguno violación a derechos constitucionales, como lo pretende el recurrente, pues tal información resulta necesaria para que el trabajador pueda contar con datos suficientes para saber su situación real en la dependencia burocrática, para la que presta sus servicios; por lo cual la fracción III, del artículo 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, no puede ser violatorio del principio de estabilidad en el empleo contenido en el artículo 123, fracción IX, del apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos" (pág. 19).

"[L]a prerrogativa a la inamovilidad en el puesto, prevista en el mencionado artículo 6o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentra restringida, pues sólo corresponde a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza donde se realizan labores que no sean consideradas de confianza, ya sea de nueva creación o en una vacante definitiva, siempre que hayan laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente.

Lo anterior, en virtud de que el legislador quiso conferir el indicado derecho sólo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, circunstancia que se advierte del artículo 46 de la propia ley citada" (pág. 24).

"[L]as reglas para el otorgamiento de los nombramientos respecto de las vacantes temporales, que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón, y el titular de la dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla; que las vacantes temporales mayores de seis meses serán ocupadas por riguroso escalafón; pero los trabajadores ascendidos serán nombrados en todo caso con el carácter de provisionales, de tal modo que si quien disfrute de la licencia reingresare al servicio, automáticamente se correrá en forma inversa el escalafón y el trabajador provisional de la última categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular; y que las vacantes temporales mayores de seis meses serán las que se originen por licencias otorgadas a un trabajador de base en los términos del artículo 43, fracción VIII, de esta Ley" (pág. 25). (Énfasis en el original).

"[C]omo lo señala el recurrente, el Titular demandado le otorgó un nombramiento por tiempo determinado o tiempo fijo, por lo cual no se ubicó en ninguna de las hipótesis mencionadas, ya que sólo se alude a contratación definitiva, interina, provisional; sin embargo, ello no justifica declarar la inconstitucionalidad de la norma que se tilda de inconstitucional, teniendo en cuenta que la propia Ley Federal Burocrática, en su artículo 11, remite de manera supletoria a la Ley Federal del Trabajo, en la cual se establecen con claridad las reglas del contrato por tiempo determinado o tiempo fijo; concretamente los artículos 35, 36, 37 y 39, disponen los requisitos que deberá satisfacer una relación de trabajo por tiempo o por obra determinada, así como las consecuencias que derivarían en caso de que subsistiera la materia del trabajo una vez vencido el término que se hubiera fijado en un contrato de trabajo por tiempo determinado" (pág. 27).

"[E]sta Segunda Sala ya ha determinado que este tipo de trabajadores temporales, no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, pues su nombramiento es acorde a la necesidad del Estado de desarrollar trabajos especiales o determinados para la atención inmediata de servicios públicos que así lo requieren,

pues inclusive, para el desarrollo de ese tipo de actividades se asigna un presupuesto específico; circunstancia que en el caso del trabajador ahora recurrente aconteció, pues de los contratos exhibidos en el juicio, se advierte que se celebraron con apoyo en las partidas presupuestales que le fueron autorizadas al organismo demandado" (pág. 30).

"[T]odos los trabajadores interinos, provisionales, por tiempo fijo o determinado no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, sin que ello sea contrario al artículo 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Federal; lo anterior, en virtud de que el legislador dispuso restringirles el indicado derecho; pues sería ilógico que en aras de hacer extensivo el derecho a la inamovilidad a los trabajadores eventuales el Estado, en su calidad de patrón equiparado, estuviese imposibilitado para dar por terminado un nombramiento sin su responsabilidad, con el consiguiente problema presupuestal que esto puede generar; de ahí que en este aspecto no pueda hablarse de que los servidores públicos eventuales deban gozar de la prerrogativa a la inamovilidad" (pág. 31).

"[S]i como lo apreció el Tribunal Colegiado, el trabajador no fue despedido injustificadamente de su empleo, sino que su separación fue con motivo de que concluyó su contrato por tiempo fijo o determinado, esta particularidad fue decisoria para establecer su situación laboral real, la cual solamente habría podido subsistir acorde al presupuesto asignado a la institución demandada; consiguientemente, se reitera que la precitada figura jurídica del contrato por tiempo fijo o determinado no es inconvencional" (pág. 35).

Decisión

La Suprema Corte negó la protección constitucional y, en consecuencia, confirmó la sentencia de amparo. Estimó que los trabajadores interinos, provisionales, por tiempo fijo o determinado no tienen derecho a la estabilidad en el empleo.

*5.1.2 Trabajadores del gobierno
de la Ciudad de México*

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 8119/2018, 10 de abril de 2019¹³⁰

Hechos del caso

Una mujer empezó a trabajar en la delegación (hoy alcaldía) Milpa Alta, en la Ciudad de México, en el cargo de auxiliar administrativa. La empleada fue contratada por tiempo determinado, mediante contratos trimestrales, con interrupciones de dos a tres días entre éstos. Tiempo después, su jefe inmediato la despidió. La trabajadora pidió que le informaran por escrito el motivo de su desvinculación. Al no recibir respuesta, demandó al jefe de Gobierno de la Ciudad de México y al jefe de la Unidad Departamental de Almacén e Inventarios de la Delegación Milpa Alta ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA). Solicitó, entre otras cosas, la nulidad de los contratos laborales temporales, el reconocimiento de su estatus como trabajadora de base y la reinstalación al puesto.

¹³⁰ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

El Gobierno de la Ciudad de México negó la relación de trabajo con la demandante. Por su parte, el jefe delegacional alegó que la demandante no fue trabajadora de base porque fue contratada por obra determinada y tiempo fijo con el carácter de eventual. Afirmó que la demandante sabía que cuando concluyera su nombramiento terminaría su vínculo laboral con la delegación. Finalmente, señaló que la demandante no prestó sus servicios por periodos mayores a seis meses, ni de forma continua o ininterrumpida porque todos sus nombramientos fueron temporales. En consecuencia, enfatizó que la actora no adquirió el derecho a la inamovilidad en su puesto.

El TFCA absolvió al jefe delegacional del reconocimiento de la demandante como empleada de base, de su reinstalación al puesto de trabajo y del pago de las prestaciones reclamadas. Estimó que el jefe delegacional probó que la empleada fue contratada por tiempo fijo o determinado y que, por eso, no tenía derecho a la estabilidad en el empleo.

Contra esta sentencia, la trabajadora presentó un amparo directo. Alegó que i) la resolución del Tribunal laboral viola los principios de congruencia y exhaustividad porque no estudió la nulidad de los contratos laborales firmados con el Gobierno de la Ciudad de México; ii) los contratos y el nombramiento incluyen cláusulas de temporalidad que violan el derecho de inamovilidad en el puesto de trabajo, tutelado por los artículos 6¹³¹ y 15¹³² de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE). Esto porque en ninguno de los contratos se justificó la temporalidad de su duración y iii) el TFCA valoró de manera incorrecta las pruebas y, por eso, concluyó que su relación de trabajo fue discontinua.

En tribunal colegiado en materia del trabajo negó el amparo. Consideró que la decisión de absolver del jefe delegacional del reconocimiento de la relación de trabajo fue correcta. Argumentó que i) la LFTSE establece la posibilidad de hacer nombramientos temporales de diferentes tipos, esto es, definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo y por obra determinada; ii) el demandado probó que la relación laboral fue por tiempo fijo o determinado mediante los contratos y nombramientos presentados, como lo disponen los artículos 12¹³³ y 46, fracción II,¹³⁴ de la LFTSE. En consecuencia, el tribunal colegiado resolvió que era improcedente el reconocimiento y reinstalación de la trabajadora.

Contra sentencia de amparo, la trabajadora interpuso un recurso de revisión. Atacó la constitucionalidad de los artículos 12 y 46, fracción II, de la LFTSE porque permiten simular contratos de trabajo y vulneran el derecho a la estabilidad en el empleo, establecido en el artículo 123, apartado B, de la Constitución federal. Enfatizó que i) el jefe delegacional simuló su calidad de trabajadora eventual a través de contrataciones por tiempo fijo para ocultar una relación laboral por tiempo indeterminado. Además de que no justificó el motivo de su contratación temporal; ii) sí generó el derecho a la inamovilidad en el empleo

¹³¹ "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".

¹³² "Artículo 15.- Los nombramientos deberán contener: [...].

III.- El carácter del nombramiento: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada".

¹³³ "Artículo 12.- Los trabajadores prestarán sus servicios en virtud de nombramiento expedido por el funcionario facultado para extenderlo o por estar incluidos en las listas de raya de trabajadores temporales, para obra determinada o por tiempo fijo".

¹³⁴ "Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: (...).

II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación;"

porque, aunque tuvo varios contratos ininterrumpidos, la duración de esos vínculos fue trimestral. Señaló que las interrupciones de dos a tres días entre cada contrato buscaban interrumpir su antigüedad. Enfatizó que los contratos temporales demuestran que hubo una simulación para ocultar una relación continua de trabajo.

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

Problemas jurídicos planteados

1. ¿Violan los artículos 12 y 46, fracción II, de la LFTSE, que establecen las reglas de trabajo temporal, por obra determinada o por tiempo fijo, el derecho de estabilidad en el empleo, tutelado por el artículo 123 constitucional?
2. ¿Procede la acción de nulidad de un nombramiento por tiempo fijo u obra determinada cuando las dependencias o entidades, en su carácter de patrón, no justifican la necesidad de suscribir el contrato con esa temporalidad?
3. ¿Viola los derechos a la estabilidad en el empleo y a la inamovilidad de los trabajadores al servicio del Estado establecer como causa justa de terminación de la relación de trabajo el cumplimiento del término o la entrega de la obra determinada?

Criterios de la Suprema Corte

1. Los artículos 12 y 46, fracción II, de la LFTSE no violan el derecho a la estabilidad en el empleo. Que el Estado pueda celebrar contratos por tiempo fijo u obra determinada y terminar la relación de trabajo sin causa está plenamente justificado. Esto porque el derecho a la estabilidad en el empleo no es absoluto, ni todos los trabajadores son titulares de éste.
2. Las entidades pueden expedir nombramientos por tiempo fijo u obra determinada. En estos casos, están obligadas a justificar su necesidad por el tipo de trabajo, porque su objeto sea cubrir a otro trabajador o para entregar una obra determinada. Por lo tanto, es necesario declarar la nulidad de un nombramiento temporal cuando no se justifique la necesidad de cubrir alguna vacante o la elaboración de una obra determinada.
3. Establecer como causa de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los empleadores, el cumplimiento del término o de la obra determinada de la designación no vulnera el derecho a la estabilidad en el empleo. El derecho de inamovilidad de los trabajadores al servicio del Estado está condicionado al cumplimiento de ciertos requisitos, entre éstos, la prestación de servicios a partir de un nombramiento por tiempo definitivo. Por lo tanto, prever como causa de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, el cumplimiento del término o de la obra determinada se ajusta al derecho a la estabilidad en el empleo.

Justificación de los criterios

"[P]ara establecer las condiciones conforme a las que deben regirse las relaciones de trabajo por tiempo u obra determinada, no basta con referir a lo establecido en la ley federal burocrática, pues es necesario

complementar tal regulación con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, a fin de determinar las condiciones que debe reunir un nombramiento temporal, por tiempo determinado o por obra determinada, siempre en atención a las diferencias que existen en uno y otro régimen" (pág. 23).

"[E]l derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del estado como un principio constitucional; no obstante, dicho derecho no puede entenderse como absoluto para todos los trabajadores, pues debe atenderse a la legislación secundaria que regula los términos y condiciones en que se otorgue" (pág. 27).

"[S]i el legislador ordinario previó como causa de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, la conclusión del término o de la obra determinada de la designación, ello resulta acorde con la disposición constitucional mencionada, en tanto que el derecho de inamovilidad de los trabajadores al servicio del estado está condicionado al cumplimiento de determinados requisitos, entre ellos, la prestación de servicios bajo un nombramiento por tiempo definitivo" (pág. 27).

"Conforme a las consideraciones expuestas, se advierte que si bien no tiene razón la recurrente respecto a la inconstitucionalidad de los artículos impugnados, lo cierto es que fue incorrecta la interpretación y aplicación hecha por el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, respecto a los preceptos reclamados, al determinar que de ellos no se advierte exigencia alguna para el titular demandado de justificar la temporalidad de los nombramientos otorgados por tiempo fijo" (pág. 28).

"[E]sta Segunda Sala advierte que la interpretación respecto de los requisitos que deben cumplir los nombramientos por tiempo fijo u obra determinado resulta incorrecta, ya que el órgano colegiado debió de interpretar los artículos 12 y 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en relación con el contenido de los artículos 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, y de esta manera concluir, que tratándose del otorgamiento de este tipo de nombramientos el Estado, en su calidad de patrón equiparado, está obligado a justificar su temporalidad" (pág. 28).

"[S]i bien el último nombramiento de la trabajadora fue por tiempo determinado, [...] lo cierto es que no se justificó su temporalidad ni en la naturaleza de las funciones, ni tampoco se desprende que su otorgamiento fuera con el objeto de cubrir alguna vacante o para el desarrollo de una obra determinada, [...]", no obstante que, [...] los nombramientos debían contener las actividades que el trabajador debía desarrollar, las cuales se describirían con la mayor precisión posible.

En consecuencia, a juicio de esta Segunda Sala el titular demandado no justificó la temporalidad del último nombramiento de la trabajadora, por lo que debe declararse procedente la acción de nulidad ejercida por ella, en tanto que aquél no fue otorgado conforme a los artículos 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo, en aplicación supletoria de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado" (págs. 32-33).

"Por tanto, conforme a la interpretación realizada por esta Segunda Sala de los artículos 12 y 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como en atención a la situación real en que la trabajadora desempeñó sus laborales, debe declararse procedente la nulidad de la duración de su nombramiento al no estar justificada en la naturaleza del trabajo que desempeñaba, ni tampoco por haber cubierto alguna vacante o haber laborado en una obra determinada" (pág. 33).

Decisión

La Suprema Corte concedió el amparo a la trabajadora. En consecuencia, modificó la sentencia y le ordenó al TFCA emitir una nueva decisión en la que revisara la nulidad del nombramiento. También dispuso que en el nuevo fallo resolviera sobre la procedencia de su reconocimiento como trabajadora de base, así como la reinstalación, pago de salarios caídos y demás prestaciones.

*5.1.3 Trabajadores del ayuntamiento
de San Luis Potosí*

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 313/2018, 30 de mayo de 2018¹³⁵

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. Esto porque si el empleador no le notificó la terminación de su contrato y 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.¹³⁶ Estimó que la figura de trabajadores

¹³⁵ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

¹³⁶ "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 redundaría 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.

*5.1.4 Servidores públicos
sin nombramiento*

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 3128/2020, 10 de marzo de 2021¹³⁷

Razones similares en ADR 416/2020

Hechos del caso

Un trabajador temporal demandó en la vía laboral al presidente municipal de El Arenal, Jalisco, el pago de una indemnización constitucional por despido injustificado. El demandado alegó que no hubo despido porque la relación laboral se terminó cuando concluyó el periodo por el que el demandante fue contratado. Señaló que el actor no tenía derecho a reclamar el pago de la indemnización constitucional

¹³⁷ Mayoría de cuatro votos. Ponente: Ministro: Javier Laynez Potisek.

porque, según la fracción II del artículo 4 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios (LSPEJM),¹³⁸ no hubo relación laboral entre el demandante y el ayuntamiento, dado que el municipio no le expidió nombramiento escrito. El tribunal de arbitraje del estado de Jalisco estableció que no hubo despido y absolvió al ayuntamiento de pagar la indemnización constitucional. Consideró que, en este caso, no aplica el supuesto del artículo 4 de la LSPEJM porque el nombramiento temporal finalizó con el vencimiento del periodo del contrato.

Contra esta decisión, el empleado promovió un amparo directo. Atacó, principalmente, la constitucionalidad del artículo 4 de la LSPEJM. Estimó que la posibilidad de expedir nombramientos temporales viola los derechos fundamentales a la seguridad jurídica, a la estabilidad en el empleo y a la seguridad social de los trabajadores.

El tribunal colegiado concedió el amparo. Señaló que el artículo 4 de la LSPEJM es inconstitucional porque vulnera los derechos fundamentales a la seguridad jurídica, a la estabilidad en el empleo y a la seguridad social, previstos en los artículos 16 y 123, apartado B, fracciones IX y XI, inciso a), de la Constitución. El tribunal definió la estabilidad en el empleo como el derecho fundamental de los trabajadores a conservar su fuente de ingresos si realizan sus funciones adecuadamente. Además, estableció que para separar a una persona de su puesto de manera justificada y sin responsabilidad para la parte empleadora se debe cumplir alguna de las causas señaladas en la legislación y seguir los procedimientos legales. Preciso que la estabilidad en el empleo es el derecho constitucional a continuar en la ocupación laboral sin más condición que la de no incurrir en alguna causa de cese. En consecuencia, le ordenó al tribunal de arbitraje que dictara una nueva decisión en la que no le aplicara al trabajador la fracción II del artículo 4 de la LSPEJM.

El ayuntamiento demandado presentó un recurso de revisión contra la sentencia. Argumentó que el artículo impugnado no vulnera los derechos a la seguridad jurídica ni a la estabilidad en el empleo porque la norma atacada establece, claramente, que cuando a un servidor público no se le expida nombramiento, la duración del encargo es temporal.

La Suprema Corte admitió el recurso de revisión y sostuvo que este asunto permitiría establecer el alcance del derecho a la estabilidad en el empleo de las personas al servicio del estado. Por lo tanto, procedió a su estudio y resolución.

Problema jurídico planteado

¿Viola la fracción II del artículo 4 de la LSPEJM los derechos fundamentales a la seguridad jurídica y a la estabilidad en el empleo de los servidores públicos porque establece que si a un servidor público no se le expide nombramiento el encargo será temporal?

¹³⁸ "Artículo 4. Se entenderá que existe un nombramiento temporal por tiempo determinado y se considerará como fecha de vencimiento el día que finalice el periodo constitucional del titular de la entidad pública, sin que en ningún caso sea superior a seis años cuando se trate de la administración pública estatal o superior a tres años en los demás casos, si: [...] II. Existe la relación laboral y por cualquier causa no se expide el nombramiento respectivo; [...]".

Criterio de la Suprema Corte

El derecho a la estabilidad en el empleo depende de las funciones de la persona trabajadora y de la temporalidad del encargo. Los trabajadores burocráticos que no tengan un nombramiento por escrito carecen de documento idóneo para probar los periodos laborados y esto los pone en desventaja porque permite su despido sin responsabilidad del empleador. Por eso, su efecto es negarles a ciertos trabajadores el derecho a la estabilidad en el empleo por causas ajenas a sus funciones. La norma analizada, la fracción II del artículo 4 de la LSPEJM es inconstitucional porque vulnera los derechos fundamentales a la seguridad jurídica y estabilidad en el empleo de los trabajadores burocráticos.

Justificación del criterio

"[L]a relación de trabajo entre el Estado y los servidores públicos es un lazo sui generis que se diferencia del vínculo laboral ordinario por la posición de los sujetos en dicho nexo; la naturaleza imperativa del Estado; los objetivos públicos y sociales que persigue, y la clase del acto jurídico que genera la relación. A diferencia de las relaciones laborales regidas por el apartado A del artículo 123 constitucional, los términos y condiciones para el desempeño de las funciones de los trabajadores burocráticos no están sujetos a la voluntad y libre arbitrio del titular de la dependencia ni del servidor público, sino que están predeterminados por las disposiciones legales y reglamentarias aplicables" (párr. 32).

"[L]a exigencia de expedir los nombramientos por escrito no es una mera formalidad, sino una condición para constituir legalmente los vínculos laborales entre particulares y las entidades públicas. Además, el nombramiento de un trabajador burocrático cobra relevancia porque su ingreso como servidor está regulado en el presupuesto de egresos de la entidad pública respectiva. En este orden de ideas, cada nombramiento debe corresponder a una plaza legalmente autorizada, toda vez que su existencia depende de la disponibilidad presupuestaria de recursos, así como de la necesidad de contratar personal para programas o actividades específicas previamente establecidas" (párr. 34).

"[P]ara determinar la existencia y el tipo del vínculo laboral, así como los derechos que le asisten a un trabajador al servicio del Estado, no basta tomar en cuenta la denominación del nombramiento conferido, sino que deben examinarse la naturaleza de las funciones desempeñadas, la situación real en que se encontraba la persona trabajadora y la temporalidad del encargo. Inclusive si ésta no cuenta con el nombramiento respectivo ni está incluida en las listas de trabajadores temporales, la existencia del vínculo laboral se acredita cuando los servicios prestados reúnen las características propias de una relación laboral" (párr. 37).

"Funcionarios públicos. Son aquellos trabajadores de confianza que se encuentran enlistados en el artículo 3, fracción I, inciso a), sub inciso 1, de la multicitada ley, entre ellos, los servidores públicos de elección popular, como los presidentes municipales, y los titulares de las unidades administrativas de las entidades públicas municipales. También se encuentran en esta categoría, por un lado, los trabajadores nombrados por funcionarios públicos para que estén directamente a su mando y, por otro, aquéllos que así sean considerados de forma expresa por disposición legal o reglamentaria municipal" (párr. 41).

"[L]os empleados públicos tienen cierto grado de estabilidad en el empleo a pesar de ser trabajadores de confianza. Si bien es cierto que la fracción IX del apartado B del artículo 123 constitucional limita los derechos de tales trabajadores al prever que éstos disfrutarán de las medidas de protección al salario y los beneficios de seguridad social, también lo es que no prohíbe que puedan establecerse otros derechos en su beneficio. Dado lo anterior, la ley local reglamentaria puede incrementar los mínimos constitucionales y otorgarles derechos de estabilidad o inamovilidad en el empleo que comúnmente tienen los trabajadores de base con nombramiento definitivo. Por ello, esta Segunda Sala ha determinado que el artículo 8o. de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, que establece el derecho a la estabilidad en el empleo de los empleados públicos no contraviene la fracción XIV del apartado B del artículo 123 de la Carta Federal. Consecuentemente, si un empleado público acredita un despido injustificado, éste tiene derecho a la indemnización constitucional correspondiente, pero no así a la reinstalación, prerrogativa exclusiva de los trabajadores de base" (párr. 45).

"[E]l acceso al derecho a la estabilidad en el empleo depende de la naturaleza de las funciones que ejerce la persona trabajadora y de la temporalidad del encargo. Por lo anterior, fue correcto que el órgano colegiado determinara que lo dispuesto en el artículo 4, fracción II, de la ley en comento mermaba este derecho para aquellas trabajadoras burocráticas que no contaran con un nombramiento por escrito. Dicha norma permite que, al término del periodo constitucional de una administración municipal, las personas trabajadoras en esta situación sean cesadas sin responsabilidad para la administración entrante, independientemente de la naturaleza de las funciones que ejercen. De esta manera, se torna nugatoria su prerrogativa de ser reinstaladas o indemnizadas en caso de despido justificado. Además, en el caso de los trabajadores que ejercen funciones de base en plazas por tiempo determinado, la falta del nombramiento por escrito pone en riesgo su acceso al derecho a la estabilidad en el empleo porque carecen de documento idóneo para acreditar los periodos laborados con anterioridad para que éstos sean computados para los efectos precisados en el artículo 7 de la ley burocrática local. Por lo anterior se afirma que, en contravención al artículo 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución, la norma analizada tiene el efecto de excluir a ciertos trabajadores de la estabilidad en el empleo por cuestiones ajenas a la naturaleza de sus funciones" (párr. 51).

"[E]n ese contexto, debemos analizar la constitucionalidad de la restricción a los derechos a la seguridad jurídica y la estabilidad en el empleo de los trabajadores que no cuentan con nombramiento por escrito mediante un test de proporcionalidad. [D]ebe corroborarse lo siguiente: a) que la intervención legislativa persiga un fin constitucionalmente válido; b) que la medida resulte idónea para satisfacer en alguna medida su propósito constitucional; c) que no existan medidas alternativas igualmente idóneas para lograr dicho fin, pero menos lesivas para el derecho fundamental, y d) que el grado de realización del fin perseguido sea mayor al grado de afectación provocado al derecho fundamental por la medida impugnada [...]" (párr. 53).

"[L]a reforma al artículo 4 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios perseguía una finalidad constitucionalmente válida, esto es, velar por la estabilidad de las finanzas públicas locales, tal como lo prescribe el segundo párr. del artículo 25 constitucional" (párr. 57).

"[L]a disposición bajo examen excluye injustificadamente a ciertos trabajadores del derecho a la estabilidad en el empleo. Aunque aparentemente permite que se disuelvan vínculos laborales sin responsabilidad para la parte empleadora (lo cual permite la erogación de menos recursos para el pago de indemnizaciones), a

largo plazo, esta disposición puede causar estragos a la estabilidad de las finanzas de las entidades públicas derivados de eventuales condenas en juicios laborales en los que se determine que existieron despidos injustificados. Lo anterior, toda vez que este Alto Tribunal ha sostenido en repetidas ocasiones que el carácter de los servidores públicos y la temporalidad de sus nombramientos no pueden establecerse arbitrariamente, sino que tienen que estar justificados a la luz de las funciones que éstos ejercen, independientemente de lo dispuesto en los nombramientos o en las disposiciones legales aplicables" (párr. 60).

"[E]sta Segunda Sala estima que la norma bajo análisis no supera el examen de idoneidad para garantizar el fin constitucionalmente válido perseguido y, por tanto, constituye una restricción no justificada a los derechos de los trabajadores burocráticos a la seguridad jurídica y la estabilidad en el empleo" (párr. 62).

Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia de amparo y, en consecuencia, concedió la protección constitucional al trabajador. Estimó que el artículo 4 de la LSPEJM es inconstitucional porque restringe de manera desproporcionada los derechos a la seguridad jurídica y la estabilidad en el empleo de los trabajadores burocráticos.

5.1.5 Trabajadoras con licencia de maternidad

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 476/2018, 16 de mayo de 2018¹³⁹

Hechos del caso

Una trabajadora fue despedida de su cargo como administrativa especializada en la Comisión de la Defensa Nacional,¹⁴⁰ justo después de regresar de una licencia de maternidad. En consecuencia, demandó a la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, a su sindicato, al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) y a Met Life México.¹⁴¹ Alegó que el patrón le informó que la desvinculaba porque ya no eran necesarios sus servicios y que, por eso, la plaza había sido cancelada. Reclamó la reinstalación en el cargo, así como el reconocimiento de su antigüedad. Señaló que ocupaba un puesto de base porque nunca realizó alguna de las funciones establecidas en el artículo 5o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE).¹⁴² Enfatizó que el despido vulneró las disposiciones del Convenio 183 sobre la protección de la maternidad, suscrito ante la Organización Internacional del Trabajo.¹⁴³

La Cámara de Diputados alegó que no despidió de manera injustificada a la demandante porque ésta nunca ocupó un puesto de base. En consecuencia, no tenía derecho a la estabilidad en el empleo porque

¹³⁹ Mayoría de tres votos, con voto particular del Ministro Javier Laynez Potisek. Ponente: Ministro: José Fernando Franco González Salas.

¹⁴⁰ La Comisión de Defensa Nacional es un órgano de la Cámara de Diputados encargado de llevar a cabo reuniones y actividades para impulsar iniciativas, puntos de acuerdo y minutas para actualizar y perfeccionar el marco de actuación de las Fuerzas Armadas.

¹⁴¹ Compañía de seguros dedicada al ramo de las pólizas de vida.

¹⁴² El contenido completo del artículo se encuentra disponible en: «<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFTSE.pdf>».

¹⁴³ El Convenio está disponible en: «https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183».

su nombramiento fue por tiempo fijo. Resaltó que el cumplimiento del término establecido en el contrato extinguió el vínculo laboral, en términos del artículo 46, fracción II, de la LFTSE.¹⁴⁴

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

Contra de esta decisión, la Cámara de Diputados presentó un amparo directo. Argumentó que i) el vínculo laboral con la trabajadora se interrumpió en cuatro ocasiones, lo que prueba que no hubo continuidad en la relación laboral; ii) no hubo un despido injustificado porque, al terminar la vigencia del último nombramiento, se configuró una causa de terminación de la relación laboral, en términos del artículo 46, fracción II, de la ley burocrática; iii) aunque la trabajadora tuvo una licencia médica por maternidad, ésta excedió la vigencia del nombramiento por tiempo fijo. Por lo tanto, no hubo ninguna causal legal que justificara la prórroga del vínculo laboral; iv) la causa de terminación de la relación laboral entre la Cámara de Diputados y la trabajadora no fue el embarazo de ésta, sino el vencimiento de su nombramiento por tiempo fijo; v) contrario a lo señalado por el TFCA, los nombramientos por tiempo determinado no generan derecho a la inamovilidad en el empleo. Este tipo de nombramiento sólo ocurre cuando el trabajador realiza funciones que no son de confianza, de nueva creación o en una vacante definitiva. Lo anterior, siempre que hayan laborado por más de seis meses, sin nota desfavorable en su expediente, de acuerdo con el artículo 6o. de la LFTSE.¹⁴⁵

El tribunal colegiado en materia del trabajo en la Ciudad de México concedió el amparo. Argumentó que i) la decisión de condenar a la parte patronal a la reinstalación de la trabajadora fue incorrecta porque, dado que finalizó el plazo del nombramiento, se ocurrió una causa de terminación de la relación de trabajo; ii) los nombramientos de la trabajadora fueron por tiempo fijo, por lo que no hubo continuidad en la relación laboral; iii) la licencia de maternidad estuvo justificada durante el lapso que restaba de su último nombramiento, pero no le generó el derecho de prórroga de la relación de trabajo; iv) el empleador no vulneró el convenio 183 porque la trabajadora no fue desvinculada debido a su embarazo, sino por la terminación del periodo de contratación.

Contra esta decisión, la trabajadora presentó un recurso de revisión. Alegó, principalmente, la inconstitucionalidad del artículo 46, fracción II, de la ley burocrática. Señaló que esa norma viola el derecho de estabilidad laboral, garantizado por los convenios internacionales,¹⁴⁶ porque el patrón no probó la necesidad en su

¹⁴⁴ "Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: [...] II.- Por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación; [...]"

¹⁴⁵ "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".

¹⁴⁶ Entre ellos, el C-158, celebrado por el Estado Mexicano ante la Organización Internacional del Trabajo, así como el Protocolo de San Salvador, los cuales establecen que ninguna contratación laboral debe ser por tiempo fijo, salvo que las necesidades de la empresa lo ameriten.

contratación por tiempo fijo. Argumentó que el tribunal debió aplicar el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad y considerar que la licencia médica de maternidad es suficiente para garantizar la continuidad de su relación de trabajo.

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

Problemas jurídicos planteados

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

Criterios de la Suprema Corte

1. El Estado no está obligado a justificar la temporalidad del nombramiento porque los trabajadores de nuevo ingreso no son inamovibles, sino hasta después de cumplir seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente. Si el trabajador no cumple los requisitos para ser considerado inamovible, el Estado podrá removerlo libremente sin responsabilidad. En consecuencia, el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no viola el derecho de estabilidad en el empleo.
2. La potestad del Estado de terminar la relación de trabajo sin responsabilidad no vulnera el derecho a la estabilidad en el empleo. El derecho a la inamovilidad de los trabajadores al servicio del Estado está condicionada al cumplimiento de ciertos requisitos, entre éstos, tener un nombramiento por tiempo definitivo. Si el legislador ordinario previó como causa de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los empleadores, el cumplimiento del término o de la obra determinada de la designación, el trabajador con estas características puede ser removido libremente sin responsabilidad para la entidad demandada.
3. El Convenio 183 sobre la protección de la maternidad de la mujer trabajadora no es aplicable a los casos en los que la trabajadora por tiempo determinado pide la prórroga del contrato debido a que tuvo una licencia médica de maternidad. Esto porque las cuestiones de legalidad de la temporalidad del contrato de trabajo no pueden ser analizadas en un recurso de revisión. En consecuencia, esos planteamientos no son eficaces.

Justificación de los criterios

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

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

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

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

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

"[E]sta Segunda Sala llega a la conclusión de que la causa de cesación de efectos de un nombramiento de un servidor público, sin responsabilidad alguna para los titulares de las dependencias consistente en la conclusión del término o de la obra materia de la designación, únicamente se actualiza cuando el trabajador hubiera laborado por un periodo menor de seis meses ininterrumpidos, pues, se insistente, en estos casos el trabajador no goza de inamovilidad en su empleo" (pág. 30).

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

"[S]i el legislador ordinario previó como causa de terminación de la relación de trabajo, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, la conclusión del término o de la obra determinada de la designación, ello resulta acorde con la disposición constitucional mencionada, en tanto que el derecho de inamovilidad

de los trabajadores al servicio del estado está condicionado al cumplimiento de determinados requisitos, entre ellos, la prestación de servicios bajo un nombramiento por tiempo definitivo" (pág. 32).

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

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

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

Decisión

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

5.2 Derecho a la inamovilidad en el empleo

5.2.1 Trabajadores con plaza temporal

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 133/2006-SS, 30 de agosto de 2006¹⁴⁷

Hechos del caso

En el primer asunto, un grupo de trabajadores vinculados con nombramientos por obra determinada o por tiempo fijo al Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) demandó al instituto ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA). Los trabajadores pidieron, entre otras cosas, i) el reconocimiento de la antigüedad y de su calidad como trabajadores de base; ii) la nulidad de sus nombramientos por tiempo fijo y iii) el pago de prestaciones accesorias.

El INEGI argumentó que i) la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) no incluye los derechos al reconocimiento de antigüedad y de la calidad de trabajadores de base; ii) los demandantes no

¹⁴⁷ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Juan Díaz Romero.

tienen derecho al reconocimiento como trabajadores de base porque fueron contratados mediante nombramientos por tiempo fijo u obra determinada de carácter eventual y iii) el pago de las prestaciones accesorias era improcedente porque había prescrito el plazo para reclamarlas.

El TFCA absolvió al INEGI del reconocimiento de los demandantes como trabajadores de base. Contra esta decisión, tanto los demandantes, como el INEGI presentaron un amparo directo. El tribunal colegiado concedió el amparo a ambas partes. A los trabajadores, para que el TFCA resolviera de nuevo sobre la nulidad de los contratos de trabajo y el reconocimiento de su calidad de trabajadores de base. A la patronal, para que analizara de nuevo si había prescrito la acción para reclamar las prestaciones accesorias.

El TFCA dictó una nueva decisión. Declaró la nulidad de los nombramientos por tiempo fijo y ordenó el reconocimiento de la antigüedad y de la calidad de trabajadores de base de los demandantes.

Contra esta decisión, el INEGI inició un segundo amparo directo. El tribunal colegiado concedió la protección constitucional. En consecuencia, ordenó a la autoridad laboral que emitiera una nueva decisión en la que se pronunciara sobre el reconocimiento del carácter de base de los trabajadores y la nulidad de sus nombramientos.

El TFCA, nuevamente, absolvió al INEGI de declarar la nulidad de los nombramientos por tiempo fijo. Sin embargo, lo condenó al reconocimiento de la calidad de trabajadores de base, de la antigüedad y del pago de la prima por complemento de salario. El tribunal aclaró que los trabajadores al servicio de las dependencias de la administración pública sólo pueden ser de base o de confianza. Entonces, si un empleado no tiene el carácter de confianza, por exclusión, debe ser de base. Aclaró que reconocer el carácter de base de los trabajadores no significa que se les reconozca también la inamovilidad indefinida porque en este tipo de contratos la inamovilidad sólo tiene efectos durante la vigencia de los nombramientos. Esto de acuerdo con el artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.¹⁴⁸

Los trabajadores presentaron un amparo directo contra esta decisión. Solicitaron que se les reconociera la calidad de trabajadores de base mediante la expedición de nombramientos definitivos. Argumentaron que la autoridad laboral debió condenar al INEGI a hacer los nombramientos de base sin sujetarlos a la vigencia establecida por el propio instituto.

El tribunal colegiado negó el amparo. Argumentó que i) tal y como lo precisó el TFCA, los trabajadores al servicio del Estado sólo pueden ser de confianza o de base, esto es, una calidad excluye a la otra. En consecuencia, si un empleado no es de confianza, por exclusión, es de base. Enfatizó que el Estado está facultado para, cuando lo requiera, contratar a una persona como interina, provisional, por tiempo fijo y por obra determinada, esto es, como trabajador eventual. Esa contratación está justificada porque este trabajo responde a necesidades extraordinarias del Estado; ii) la decisión de reconocerles a los trabajadores el nombramiento de base sólo durante la vigencia de los contratos fue correcta. La inamovilidad de un trabajador

¹⁴⁸ "Artículo 6. 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".

eventual sólo tiene efectos durante la vigencia de ese nombramiento; iii) la declaración de nulidad de los nombramientos anteriores de los trabajadores no procede. La estabilidad de un trabajador en su empleo depende de la permanencia de la relación laboral, que está sujeta a la forma de contratación. En este caso, los empleados fueron contratados por tiempo fijo. Ésta no fue una decisión unilateral del demandado porque, con la firma de sus nombramientos, los empleados estuvieron de acuerdo con los términos de la contratación.

En el segundo asunto, un grupo de trabajadores del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) demandó a su empleador ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA). Los demandantes pidieron, entre otras cosas, el reconocimiento de la antigüedad y de su calidad como trabajadores de base. Argumentaron que, durante el tiempo que trabajaron para el INEGI, fueron servidores de base, aunque el instituto los vinculó mediante contratos por obra y tiempo determinado. Además, alegaron que el INEGI tenía la carga de probar el carácter temporal de su trabajo.

El INEGI negó que los trabajadores tuvieran derecho al reconocimiento de antigüedad y de la calidad de trabajadores de base. Señaló que los demandantes fueron contratados a través de un nombramiento por tiempo fijo, debido al carácter eventual de sus funciones. El TFCA absolvió al INEGI.

Contra esta decisión, los trabajadores presentaron un amparo directo. El tribunal colegiado argumentó que i) el reconocimiento como trabajadores de base no era posible porque el INEGI probó que los demandantes fueron contratados de manera eventual, a través de un nombramiento por tiempo fijo; ii) el que los trabajadores hubieran laborado para el INEGI por más de seis meses sin nota desfavorable no significa que, en forma automática, adquieren la base en sus puestos de trabajo. Los nombramientos eventuales no pueden ser considerados de base o definitivos, aun cuando sobrepasen el término de seis meses de servicio y iii) su calidad de trabajadores eventuales vuelve imposible su reconocimiento como empleados de base.

La Suprema Corte conoció de la contradicción entre los criterios generados por ambos tribunales.

Problema jurídico planteado

¿Tienen los trabajadores al servicio del Estado vinculados mediante nombramientos temporales, por obra determinada o tiempo fijo, derecho a la inamovilidad en el cargo cuando han prestado servicio por más de seis meses, sin nota desfavorable en su expediente?

Criterio de la Suprema Corte

Los trabajadores al servicio del Estado vinculados mediante nombramientos temporales, por obra determinada o tiempo fijo no tienen derecho a la inamovilidad en el empleo. Este derecho sólo lo tienen los trabajadores con nombramiento definitivo, con tareas que no son consideradas de confianza y que han laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente. Por lo tanto, los servidores públicos eventuales no tienen derecho a la inamovilidad en el puesto.

Justificación del criterio

"[L]os nombramientos de los trabajadores al servicio del Estado pueden ser:

a) **Definitivo:** El que se da por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la que no existe titular.

b) **Interino:** Si se da por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante definitiva o temporal (artículos 6o. y 63).

c) **Provisional:** El que se expide para cubrir una vacante temporal mayor a seis meses, respecto de una plaza o puesto en la que existe titular (artículo 64).

d) **Por tiempo fijo:** El que se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido (artículos 15, fracción III y 46, fracción II).

e) **Por obra determinada:** El que se otorga en una plaza temporal para realizar una labor o trabajo específico por un plazo indeterminado (artículos 15, fracción III y 46, fracción II)" (pág. 34). (Énfasis en el original).

"[E]sta Segunda Sala estima que [...] la inamovilidad prevista en el artículo 6o., antes referido sólo corresponde a los servidores públicos a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza de nueva creación o en una vacante definitiva, siempre y cuando hayan laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente" (pág. 37).

"[L]a circunstancia de que el legislador quiso conferir ese derecho a la inamovilidad sólo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, lo que deriva de lo previsto en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya reproducido, pues de otra manera no se entiende que en este precepto se contemple como causa de terminación del nombramiento sin responsabilidad del Estado la conclusión del término o la obra determinada; sería ilógico y fuera de la razón pensar que en aras de hacer extensivo este derecho de la inamovilidad a los eventuales, el Estado en su calidad de patrón equiparado estuviese imposibilitado para no dar por terminado un nombramiento sin responsabilidad de trabajadores eventuales, con el consiguiente problema presupuestal que esto puede generar, de ahí que en este aspecto no pueda hablarse de que tales servidores públicos —eventuales— deban gozar de la prerrogativa prevista por el artículo 6o., de la Ley que se creó para dar permanencia en el puesto de aquellos trabajadores que ocupen vacantes definitivas" (pág. 38).

"Las anteriores consideraciones no riñen con la posibilidad de que un servidor público sea nombrado en un puesto considerado de base atendiendo a las funciones de éste; de ese hecho no se sigue que los trabajadores temporales tengan derecho a ser considerados inamovibles, pues esta prerrogativa sólo corresponde a los trabajadores de base que han sido nombrados con ese carácter en plazas definitivas o de nueva creación una vez transcurridos los seis meses que prevé el artículo 12 de la Ley sin que tengan nota desfavorable en su expediente" (pág. 39).

"Las anteriores consideraciones, conducen a establecer con fundamento en los artículos 192, 195 y demás relativos de la Ley de Amparo, debe prevalecer como jurisprudencia el siguiente criterio sustentado por esta Segunda Sala:

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INAMOVILIDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 6o. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO CORRESPONDE A QUIENES SE LES EXPIDE UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL, AUNQUE LAS FUNCIONES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑEN SEAN CONSIDERADAS DE BASE" (pág. 41).

Decisión

La Suprema Corte resolvió que hubo contradicción de criterios. Estableció que el criterio que debe prevalecer es que sólo los trabajadores que tienen nombramiento con plaza definitiva y no realizan tareas de confianza son titulares del derecho a la inamovilidad en el puesto de trabajo. Por lo tanto, los servidores públicos eventuales no tienen derecho a la inamovilidad en el puesto porque sus únicos titulares son quienes ocupan vacantes definitivas.

*5.2.2 Trabajadores eventuales
de la procuraduría de Jalisco*

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 162/2006-SS, 22 de noviembre de 2006¹⁴⁹

Hechos del caso

En el primer asunto, la Procuraduría General de Justicia del estado de Jalisco presentó un amparo contra la decisión de un tribunal de arbitraje que la condenó al reconocimiento del derecho a la inmovilidad en el empleo de una trabajadora temporal. Alegó que el tribunal de arbitraje interpretó de manera incorrecta el artículo 7o. de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios,¹⁵⁰ porque la norma regula el derecho a la inamovilidad de los trabajadores de base y establece que los de nuevo ingreso sólo adquieren ese derecho después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

Un tribunal colegiado en materia del trabajo del estado de Jalisco concedió el amparo. Estimó que si bien ese artículo regula la inamovilidad de los trabajadores de base la norma no prevé ese beneficio para los trabajadores interinos o temporales. Señaló que la decisión del tribunal de arbitraje de condenar a la procuraduría al reconocimiento del derecho a la inmovilidad en el empleo de una trabajadora que no es de base es incorrecta.

En el segundo asunto, la Procuraduría General de Justicia del estado de Jalisco presentó un amparo contra la decisión del tribunal de arbitraje que lo condenó al reconocimiento del derecho a la inmovilidad en el empleo de una trabajadora temporal. Otro tribunal colegiado en materia del trabajo del estado de Jalisco negó el amparo. Consideró que la decisión del tribunal de arbitraje fue correcta porque la trabajadora sí tiene derecho a la inamovilidad en el empleo, previsto en la ley burocrática del estado. Señaló que los servidores públicos, sin importar si son de base, adquieren este derecho al cumplir los requisitos establecidos en la norma. Esto es, tener al menos seis meses ininterrumpidos de servicios sin nota desfavorable en su expediente.

¹⁴⁹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos.

¹⁵⁰ "Artículo 7. Los servidores públicos de base serán inamovibles; los de nuevo ingreso, no lo serán sino después de transcurridos seis meses ininterrumpidos de servicios, sin nota desfavorable en su expediente".

La Suprema Corte conoció de la contradicción de criterios. Estimó que ambos tribunales buscaron establecer si los servidores públicos con nombramiento provisional o temporal adscritos a la Procuraduría General de Justicia del estado de Jalisco adquieren el derecho a la inamovilidad en el puesto cuando cumplen los requisitos establecidos en la norma.

Problema jurídico planteado

¿Adquieren el derecho a la inamovilidad al empleo los servidores públicos adscritos a la Procuraduría General de Justicia del estado de Jalisco y vinculados con nombramientos provisionales o temporales que tienen más de seis meses de servicio ininterrumpidos sin nota desfavorable en su expediente?

Criterio de la Suprema Corte

Los servidores públicos del estado de Jalisco que tienen un nombramiento provisional o temporal no adquieren el derecho a la inamovilidad al empleo. Los trabajadores con nombramiento definitivo son los únicos titulares de ese derecho, cuyo objeto es garantizar que sólo sean despedidos por una causa justificada. La relación de trabajo entre el estado y los trabajadores eventuales concluye cuando termina la obra o vence el plazo para el que fueron contratados. Por lo tanto, los trabajadores al servicio del estado de Jalisco que laboren con una plaza temporal no tienen derecho a la inamovilidad en su empleo porque sus únicos titulares son los empleados que ocupan vacantes definitivas.

Justificación del criterio

"[E]s servidor público, aquella persona que preste un trabajo subordinado físico o intelectual, con las condiciones mínimas de ley a una Entidad Pública por virtud de un nombramiento correspondiente a una plaza legalmente autorizada; que, para los efectos de la ley en comento, los servidores públicos pueden ser de base, de confianza, supernumerario o becario, atendiendo a la naturaleza de las funciones que realicen" (pág. 69).

"[E]l beneficio de la inamovilidad en el empleo compete exclusivamente para los trabajadores de base, y que los trabajadores de confianza no gozan de ese derecho aún y cuando hayan laborado por más de seis meses ininterrumpidos y sin nota desfavorable en su expediente; que la inamovilidad en el empleo de que habla el artículo 7o., sólo está dirigida a los servidores públicos que desempeñen labores no consideradas de confianza, pues lo que consigna dicho numeral, es que la inamovilidad de los trabajadores debe entenderse en función de aquellos considerados de base, y tratándose de los de nuevo ingreso no lo serán sino después de seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente; es decir, el derecho a la inamovilidad, refiere únicamente respecto de los trabajadores de base, y cuando éstos sean de nuevo ingreso pero con esa calidad serán inamovibles después de cumplir seis meses de servicio sin nota desfavorable en su expediente, sin que deba entenderse el contenido del artículo 7o. en el sentido, de que por el hecho de haber laborado el trabajador en el puesto en forma ininterrumpida por más de seis meses, tenga derecho a ser considerado de base, pues este precepto legal es claro y no prevé ningún beneficio de esa naturaleza para los empleados temporales, como es el caso de los actores quejosos, trabajadores al servicio del Estado de Jalisco, adscritos a la Procuraduría General de Justicia del Estado que prestan

sus servicios por virtud de un nombramiento de carácter temporal; y que por tal razón, no están en posibilidad de exigir de su empleadora el otorgamiento de un nombramiento definitivo" (pág. 70).

"[E]l legislador quiso conferir el derecho a la inamovilidad sólo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que éstos no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, lo que deriva del contenido del artículo 22, fracción III de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, que contempla como causa de terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para el Estado, la conclusión de la obra o vencimiento del término para el que fue nombrado el trabajador, ya que no es dable pensar que en aras de hacer extensivo el derecho a la inamovilidad a los trabajadores provisionales, el Estado en su calidad de patrón equiparado estuviese imposibilitado para dar por terminado un nombramiento sin responsabilidad de trabajadores eventuales, con el consiguiente problema presupuestario que ello pueda generar. De ahí que, en este aspecto, no pueda hablarse de que tales servidores públicos eventuales deban gozar de la prerrogativa prevista en el artículo 7o. de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios que se creó para dar permanencia en el puesto a aquellos trabajadores que ocupan vacantes definitivas" (pág. 72).

"[E]sta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación estima que el criterio que habrá de regir con carácter de jurisprudencia, en términos de los artículos 192 y 197-A de la Ley de Amparo es el siguiente:

SERVIDORES PÚBLICOS AL SERVICIO DEL ESTADO DE JALISCO, ADSCRITOS A LA PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO, QUE PRESTAN SUS SERVICIOS CON UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL. NO GOZAN DE LA PRERROGATIVA DE PERMANENCIA EN EL EMPLEO QUE SEÑALA EL ARTÍCULO 7o. DE LA LEY PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS" (pág. 74). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte resolvió que hubo contradicción entre los criterios de ambos tribunales colegiados. En consecuencia, decidió que el criterio que debía prevalecer es el que los trabajadores al servicio del estado de Jalisco que laboren con una plaza temporal no tienen el derecho a la inamovilidad del empleo.

5.2.3 Trabajadores del gobierno del estado de Sonora

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 557/2012, 18 de abril de 2012¹⁵¹

Hechos del caso

Un gestor de desarrollo social en Sonora demandó en la vía laboral al gobierno del estado y a la Secretaría de Desarrollo Social. Señaló que mientras se encontraba en las instalaciones de trabajo le informaron, sin

¹⁵¹ Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Sergio Salvador Aguirre Anguiano.

darle ninguna explicación, que terminaba su relación laboral. Entre otras prestaciones, reclamó el pago de i) la indemnización constitucional por despido injustificado; ii) salarios caídos;¹⁵² iii) aguinaldo, vacaciones y prima vacacional y iv) los salarios devengados y no pagados.¹⁵³

El gobierno del estado de Sonora y la Secretaría de Desarrollo Social señalaron que el trabajador no tenía derecho a las prestaciones reclamadas porque trabajó menos de los seis meses requeridos para ser considerado inamovible, de acuerdo con lo establecido en el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora (LSCES).¹⁵⁴ Por lo tanto, fue removido sin responsabilidad para el patrón.

El tribunal administrativo del estado de Sonora absolvió a los demandados. Argumentó que el trabajador no acumuló seis meses de antigüedad, necesarios para ser considerado inamovible, de acuerdo con el artículo 6o. de la LSCES. También condenó a la parte patronal al pago de salarios retenidos, de la parte proporcional de aguinaldo y de la prima vacacional.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo directo. Alegó, principalmente, la inconstitucionalidad del artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil, que prevé que los trabajadores de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente y la facultad de los titulares de la entidad de removerlos libremente sin justa causa ni responsabilidad. Señaló que la Constitución no establece que i) el trabajador deba cumplir con un plazo mínimo de antigüedad para alcanzar la inamovilidad; ii) los patrones, de manera inconstitucional, pueden remover a los trabajadores sin explicar la causa y sin que haya responsabilidad; iii) los empleados interinos, eventuales, temporales, por obra o por tiempo determinado no logran la calidad de trabajadores de base, aun cuando la prestación del servicio se prolongue más de seis meses y por varias ocasiones. Recalcó que la norma es inconstitucional porque exige mayores requisitos para lograr estabilidad en un empleo que los dispuestos en el artículo 123, Apartado B, de la Constitución.

Un tribunal colegiado en materia civil y del trabajo del estado de Sinaloa negó el amparo. Argumentó que i) la reserva la inamovilidad en el cargo para los trabajadores que tengan seis meses de servicios, siempre que no haya nota desfavorable en su expediente, busca que el Estado se cerciore de que el empleado tiene las capacidades necesarias para el ejercicio de una función pública. Entre éstas: confiabilidad, laboriosidad, disponibilidad, honestidad y eficiencia; ii) la medida es razonable porque basta con que el empleado cumpla los requisitos señalados para que acceda al beneficio de inamovilidad y iii) esa medida beneficia el interés general porque asegura que sólo los trabajadores que cumplan con los requisitos puedan acceder a la función pública.

¹⁵² 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.

¹⁵³ Se refiere al pago por trabajo que sí realizó y no se le pagó todavía.

¹⁵⁴ "Artículo 6o. 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 considerados inamovibles sino después de seis meses de servicio 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" (énfasis añadido).

El tribunal colegiado negó el amparo. Reconoció que, si bien el artículo 6 de la LSCEs limita el derecho a la estabilidad en el empleo a los trabajadores de nuevo ingreso, la medida persigue un fin constitucionalmente legítimo, es adecuada y necesaria para alcanzar ese fin. Además de que la afectación de los intereses de los trabajadores es proporcional en relación con el beneficio al interés público.

Contra la sentencia, el demandante interpuso un recurso de revisión. Alegó, principalmente, que, si bien la norma constitucional dispone que los trabajadores de base no pueden ser removidos de sus cargos sin justa causa, la Ley del Servicio Civil faculta a las entidades a remover a los trabajadores sin expresar alguna causa ni responsabilidad. Además, reiteró su argumento de inconstitucionalidad del que el artículo 6o. de la LSCEs. Es decir, señaló que establece más requisitos que la Constitución para adquirir el derecho a la estabilidad en el empleo. Además, permite la terminación de la relación laboral sin expresión de causa, ni responsabilidad.

El tribunal colegiado envió el asunto a la Suprema Corte porque subsistía un problema de constitucionalidad.

Problema jurídico planteado

¿Viola el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil para el Estado de Sonora el derecho a la estabilidad en el empleo porque establece mayores requisitos que los previstos en el artículo 123, Apartado B, fracción IX, constitucional, esto es, que sólo los trabajadores de base tienen derecho a la inamovilidad en el empleo y no los de nuevo ingreso que no hayan cumplido seis meses de antigüedad en el servicio?

Criterio de la Suprema Corte

La Suprema Corte no estudió los argumentos presentados por el trabajador. Señaló que, aunque el tribunal mencionó el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil, esto no constituye un acto de aplicación de la norma. La norma dispone que los trabajadores de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente. Cuando un trabajador no acredita que tiene un nombramiento definitivo se infiere que está contratado por obra o tiempo determinado. Por lo tanto, el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil no le aplica porque su objeto es la permanencia en el puesto de trabajadores definitivos.

Justificación del criterio

"[L]os trabajadores al servicio del Estado de Sonora pueden ser:

- a) Definitivo: El que se da por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la que no existe titular.
- b) Interino: Si se da por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante definitiva o temporal (artículo 58).
- c) Por obra o tiempo determinado" (pág. 58).

"[L]os nombramientos de los servidores públicos que desempeñan labores que no se consideran de confianza puede variar atendiendo al motivo que origina el movimiento, corresponde decidir si la inamovilidad prevista en el artículo 6o., que es materia de examen sólo corresponde a quienes se les extiende un nombramiento indefinido, o si también son inamovibles los que tienen un nombramiento provisional" (pág. 59).

"[E]sta Segunda Sala estima que la multicitada prerrogativa de la inamovilidad prevista en el artículo 6o. antes referido, sólo corresponde a los servidores públicos a quienes se les otorga un nombramiento en una plaza de nueva creación o en una vacante **definitiva**, siempre y cuando hayan laborado por más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente" (pág. 59). (Énfasis en el original).

"[E]l legislador quiso conferir ese derecho a la inamovilidad sólo a los trabajadores con nombramiento definitivo para que no fueran separados de sus puestos sino por causa justificada, lo que deriva de lo previsto en el artículo 42 de la Ley de Servicio Civil para el Estado de Sonora, ya reproducido, pues de otra manera no se entiende que en este precepto se contemple como causa de terminación del nombramiento la conclusión del término o la obra determinada; sería ilógico y fuera de la razón pensar que en aras de hacer extensivo este derecho de la inamovilidad a los eventuales, el Estado en su calidad de patrón equiparado estuviese imposibilitado para no dar por terminado un nombramiento sin responsabilidad de trabajadores eventuales, con el consiguiente problema presupuestal que esto puede generar, de ahí que en este aspecto no pueda hablarse de que tales servidores públicos —eventuales— deban gozar de la prerrogativa prevista por el artículo 6o. de la ley que se creó para dar permanencia en el puesto de aquellos trabajadores que ocupen vacantes definitivas" (pág. 60).

"[S]i bien el Tribunal de Conciliación y Arbitraje, al dictar el laudo reclamado citó el referido artículo 6o., ello no puede constituir acto de aplicación porque la norma señala que los trabajadores de nuevo ingreso no serán inamovibles sino después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente y, el quejoso solamente acreditó el vínculo laboral por el periodo de un mes, es decir, no era una plaza definitiva sino por obra o tiempo determinado" (pág.63).

"En ese orden de ideas, resulta claro que el concepto de violación planteado por el quejoso es inoperante porque la norma impugnada no se le aplicó, esto es, el supuesto contenido en ella no se actualizó en perjuicio del quejoso porque no era un trabajador con nombramiento definitivo, sino por obra o tiempo determinado; motivo por el cual, esta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, estima procedente modificar la sentencia recurrida" (pág.63).

Decisión

La Suprema Corte no estudió los argumentos planteados por el trabajador, en consecuencia, modificó la sentencia de amparo. Estimó que al trabajador no le aplicaron la norma impugnada porque, aunque el tribunal administrativo mencionó el artículo 6o. de la Ley del Servicio Civil, no usó el supuesto normativo en contra del demandante.

5.3 Obligación del Estado como empleador equiparado de justificar la temporalidad de los nombramientos de servidores públicos

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 232/2020, 10 de marzo de 2021¹⁵⁵

Hechos del caso

En el primer asunto, un trabajador fue contratado por tiempo determinado por el gobierno de Colima. Al finalizar el plazo del contrato, el estado terminó la relación laboral. Contra esa decisión, el trabajador inició un juicio laboral en el que pidió i) la reinstalación en su puesto de trabajo; ii) el reconocimiento de su calidad como trabajador de base y iii) el pago de diversas prestaciones laborales derivadas del despido injustificado. El tribunal de arbitraje condenó al demandado al pago del aguinaldo, pero lo absolvió del reconocimiento del nombramiento como trabajador de base, así como de la reinstalación.

Contra esta decisión, el trabajador presentó un amparo directo. Un tribunal colegiado del estado de Colima negó la protección constitucional. Argumentó que i) era suficiente que en el contrato se estableciera que se trata de una relación por tiempo determinado para probar el término del vínculo; ii) con independencia de las funciones durante la relación laboral, los trabajadores temporales no tienen derecho de estabilidad en el empleo y iii) la contratación del trabajador no podía ser de base porque los nombramientos temporales están sujetos a disponibilidad presupuestal.

En el segundo asunto, un pleno de circuito¹⁵⁶ en la Ciudad de México resolvió una contradicción de criterios entre dos tribunales colegiados en materia del trabajo. Debía definir si el gobierno del estado, en su rol de patrón, está obligado a justificar la temporalidad de las contrataciones. El pleno de circuito resolvió que el gobierno del estado sí debe justificar la temporalidad de sus nombramientos. Esto porque permitir que el Estado, cuando actúe como empleador, no justifique los despidos, ni responda por la terminación de los vínculos de trabajo viola los derechos laborales de los servidores públicos.

En suma, en el primer asunto, un tribunal consideró que era suficiente que el contrato señale que se trata de una relación por tiempo determinado para probar el término del vínculo. Mientras que en el segundo asunto el pleno de circuito estimó que para probar el carácter temporal de la relación laboral de un servidor público no basta que el nombramiento se celebre por tiempo determinado, sino que es necesario que el gobierno del estado, como empleador, justifique la temporalidad del nombramiento.

La Suprema Corte conoció la contradicción entre el criterio del tribunal colegiado y el pleno de circuito. Estimó que ambos órganos se pronunciaron sobre el mismo tema —la temporalidad en la contratación de servidores públicos— y establecieron criterios discrepantes.

¹⁵⁵ Unanimidad de cinco votos. Ponente Ministro José Fernando Franco González Salas.

¹⁵⁶ Hoy plenos regionales. Son los órganos facultados para resolver las contradicciones de criterios que se generan en los distintos tribunales que conforman sus territorios; logran que persista un solo criterio obligatorio en varios circuitos de una misma región.

Problema jurídico planteado

¿Viola el gobierno del estado, como empleador, el derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores a su servicio, tutelado por el artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional, cuando emite nombramientos temporales de empleados burocráticos y no justifica esa temporalidad?

Criterio de la Suprema Corte

El gobierno del estado, en su carácter de empleador, está obligado a justificar los nombramientos temporales. La posibilidad de emitir nombramientos temporales sin justificación implica la violación de los derechos laborales de los trabajadores burocráticos. La justificación de la temporalidad implica que haya certeza sobre la terminación de la relación de trabajo. Por lo tanto, los nombramientos temporales sin justificación de temporalidad violan el derecho a la estabilidad en el empleo de los empleados del gobierno del estado, previsto en el artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional.

Justificación del criterio

"[E]sta Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación advierte que en el caso sí se configura la contradicción de tesis denunciada, debido a que las consideraciones de los órganos contendientes contienen elementos a partir de los cuales arribaron de manera implícita a conclusiones distintas entre sí respecto al problema jurídico sometido a su estudio" (pág. 10).

"[E]l derecho a la estabilidad en el empleo de los trabajadores al servicio del estado es un principio constitucional; no obstante, dicho derecho no puede entenderse como absoluto para todos los trabajadores, pues debe atenderse a la legislación secundaria que regula los términos y condiciones en que se otorgue" (pág. 14).

"[L]a calidad de trabajador de base no se adquiere automáticamente, esto es, por el simple hecho de prestar un servicio y no estar considerado como trabajador de confianza, pues para ello es necesario cumplir los requisitos establecidos en la ley como lo son que el trabajador ocupe una plaza de nueva creación, o bien una vacante" (pág. 15).

"[C]on independencia de la denominación del nombramiento o los diversos nombramientos que se hayan otorgado al trabajador en diversas plazas, lo cierto es que al haber laborado durante más de seis meses desarrollando actividades propias de un trabajador de base sin nota desfavorable, o de manera eficiente, éste adquiere el derecho a la inamovilidad en su puesto" (pág. 15).

"[L]a duración de las relaciones será por regla general por tiempo indeterminado y, salvo estipulación expresa, para obra o por tiempo determinado. Tratándose del señalamiento de una relación de trabajo para una obra determinada, ésta únicamente podrá estipularse cuando lo exija su naturaleza, mientras que, por tiempo determinado, solamente puede establecerse en los casos siguientes:

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

Sin embargo, si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la materia del trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia" (pág. 18).

"[C]on la finalidad de privilegiar la celebración de los nombramientos por tiempo indefinido como regla general, el Estado está obligado a acreditar que la contratación temporal está justificada en alguno de los supuestos señalados, ya que de no ser así se entenderá que el nombramiento fue definitivo" (pág. 19).

"Estado podrá otorgar nombramientos por tiempo fijo u obra determinada, para lo cual estará obligado a justificar la necesidad de su celebración, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tenga por objeto cubrir a otro trabajador, o el cumplimiento de una obra determinada. Solo así se actualizará la prerrogativa del Estado de dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para la entidad o dependencia demandada, al concluir el término del nombramiento o finalizada la obra de la designación, cuando el trabajador hubiera laborado por un periodo determinado, justificado bajo la naturaleza temporal de sus funciones, en tanto que éste no goza de inamovilidad en su empleo" (págs. 20-21).

"[L]a discrecionalidad que tiene el Estado, en su carácter de empleador, a efecto de conceder los nombramientos que sean necesarios para el funcionamiento del servicio público, no impide que deba dar cumplimiento a los requisitos que la ley exige para su otorgamiento, tal como lo es justificar su temporalidad cuando se trate de nombramientos por tiempo determinado. Considerar lo contrario, esto es, la posibilidad de otorgar nombramientos temporales de manera injustificada, implicaría una violación a los derechos laborales de los trabajadores burocráticos, al poder generar la simulación de relaciones de trabajo por tiempo determinado bajo la celebración de contratos temporales, lo que implicaría una violación al derecho de estabilidad en el empleo contenido en el artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional" (pág. 22).

"Con base en lo expuesto, debe prevalecer el criterio adoptado por esta Segunda Sala en la presente resolución y con ello la jurisprudencia siguiente: **TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO POR TIEMPO DETERMINADO. CORRESPONDE AL ESTADO, EN SU CARÁCTER DE EMPLEADOR EQUIPARADO, JUSTIFICAR LA TEMPORALIDAD DE SU NOMBRAMIENTO. (LEGISLACIONES BUROCRÁTICA FEDERAL Y DEL ESTADO DE COLIMA)**" (pág. 23). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte decidió que hubo contradicción entre los criterios de los tribunales. Estimó que el Estado, en su carácter de empleador, está obligado a justificar los nombramientos temporales. Por lo tanto, los nombramientos temporales no justificados violan el derecho a la estabilidad en el empleo de los empleados del Estado, previsto en el artículo 123, apartado B, fracción IX, constitucional.

5.4 Remoción de empleados con vínculo de parentesco o afinidad con funcionario de un ayuntamiento

SCJN, Pleno, Acción de Inconstitucionalidad 17/2005, 12 de noviembre de 2007¹⁵⁷

Hechos del caso

El procurador general de la República promovió una acción de inconstitucionalidad contra el artículo 61, fracción IV, segundo párrafo del Código Municipal para el Estado de Chihuahua,¹⁵⁸ publicado el 8 de junio de 2005. Señaló como autoridades al Congreso de la entidad y al gobernador del estado de Chihuahua. El artículo 61 establecía que los funcionarios municipales que no hubieran cumplido un año de antigüedad en su puesto o función no podrían seguir siendo empleados del ayuntamiento y, en consecuencia, serían removidos de su cargo si su cónyuge o un pariente consanguíneo o afín asumen las funciones de presidente municipal, presidente seccional, regidor o síndico.

El procurador argumentó, entre otras cosas, que i) la reforma al artículo 61 del código municipal violó los derechos laborales de los funcionarios municipales de la entidad que cumplían los requisitos legales para ocupar su puesto; ii) el artículo 61 vulnera la libertad constitucional de trabajo; iii) la actividad de estos funcionarios no es ilícita ni afecta derechos; iv) es inconstitucional quitarles el trabajo a los empleados del municipio sin haber sido oídos ni vencidos en un juicio y v) viola el principio de supremacía constitucional porque la norma impugnada pretende ser superior a la Carta fundamental.

El Congreso del estado de Chihuahua señaló entre otras cosas, que i) la Constitución faculta a las legislaturas locales a restringir la libertad de trabajo, siempre que sea en forma general, abstracta e impersonal. Esto si considera que una actividad es ilícita, afecta derechos de terceros o de la sociedad en general; ii) el artículo anterior a la reforma ya establecía la prohibición de ser funcionario cuando hubiera algún parentesco con el presidente municipal, seccional o regidor. El Congreso sólo añadió la figura del síndico al listado de funcionarios de elección popular; iii) antes de la reforma, la norma permitía desconocer la ley porque persuadía a las autoridades entrantes a vincular a sus familiares a la nómina municipal; iv) antes de la elección de una persona como presidente municipal, seccional, regidor o síndico, sus familiares, desde la administración saliente, entraban a la nómina y así no violaban la ley. Ese nepotismo afectaba las posibilidades de acceso a un puesto o función pública a quienes efectivamente tenían el perfil requerido; v) la reforma impugnada respondió a los intereses de la sociedad en general, entre éstos, el combate al nepo-

¹⁵⁷ Ponente: Ministro Juan N. Silva Meza. Votación disponible en: <https://www2.scjn.gob.mx/consultatematica/paginaspub/DetallePub.aspx?AsuntoID=75600>.

¹⁵⁸ "Artículo 61.- Para ser funcionario municipal se requiere:

I.- Tener, por lo menos, veintiún años;

II.- Ser mexicano y del estado seglar;

III. - Tener buena conducta y la capacidad suficiente para el desempeño del cargo; y

IV. No ser cónyuge, pariente consanguíneo o afín, en línea recta, sin limitación de grado o colateral por consanguinidad, dentro del cuarto grado o por afinidad dentro del segundo, del Presidente Municipal, del Presidente Seccional, de los Regidores o del Síndico.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior a quien tenga una antigüedad mínima de un año en su puesto o función, al momento de la toma de posesión de los integrantes del ayuntamiento o de las Juntas Municipales, según sea el caso.

V. En los municipios cuyas cabeceras municipales tengan más de setenta y cinco mil habitantes, los Directores serán preferentemente profesionistas de los ramos de las dependencias y, en el caso del Secretario del Ayuntamiento, de preferencia contará con título de Licenciado en Derecho".

tismo; vi) la contratación de familiares en la administración municipal afecta los derechos de terceros porque la vinculación no es imparcial; vii) la disposición impugnada no aplica a quienes, antes de su entrada en vigor, trabajaran en algún ayuntamiento porque el artículo 14 de la Constitución establece la irretroactividad de las leyes; viii) no viola la garantía de audiencia porque los medios de defensa siguen disponibles para quien los quiera ejercer.

El gobernador del estado de Chihuahua argumentó que i) la restricción establecida en el artículo 61 busca preservar el interés general; ii) en algunos casos, los funcionarios públicos son nombrados porque tienen relaciones de parentesco y no por sus conocimientos o aptitudes para ejercer el cargo; iii) la norma impugnada no afecta la libertad de trabajo y se justifica en la necesidad de evitar el nepotismo para tutelar los derechos colectivos; iv) el artículo atacado se refiere a los requisitos para ser funcionario municipal, esto es, trabajadores de confianza que no tienen derecho a la estabilidad en el empleo; v) busca evitar que el ejercicio de la función pública se vea afectado por relaciones y compromisos derivados de un nexo como parentesco y vi) es necesario incluir la figura del síndico porque en la normatividad derogada faltó la restricción de sus parientes.

Problema jurídico planteado

¿Es inconstitucional la norma que prohíbe la permanencia en el empleo de los funcionarios que tengan menos de un año en el puesto o función si tienen un vínculo de parentesco o afinidad con alguno de los integrantes de un ayuntamiento entrante, como lo dispone el segundo párrafo de la fracción IV del artículo 61 del Código Municipal del Estado de Chihuahua?

Criterio de la Suprema Corte

Aunque debe evitarse el nepotismo, esto no justifica privar del empleo a quien, cuando lo ocupó, no tenía ninguna relación familiar o personal con quien estaba en el ayuntamiento. Es decir, no puede castigarse a un sujeto con la pérdida de su empleo porque en una elección popular posterior se eligió a alguien con quien tiene una relación filial o conyugal. El legislador debe buscar mecanismos que eviten el daño al debido desempeño de la función pública municipal, pero sin vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores. En consecuencia, el segundo párrafo de la fracción IV del artículo 61 del Código Municipal del Estado de Chihuahua es inconstitucional.

Justificación del criterio

"En estas condiciones, la garantía que consagra el artículo 5o., primer párrafo, constitucional, **no es absoluta**, en tanto que pondera a su vez la licitud de la actividad de que se trate, así como los derechos de terceros y de la sociedad en general, consignando de esta manera limitaciones a dicha garantía basados en principios fundamentales a los que debe atenderse para su exigibilidad y tutela.

Por otra parte, del artículo 5o. de la Constitución se desprende que el Poder Legislativo, en su función de emitir leyes, puede restringir la libertad de trabajo de una manera general, impersonal y abstracta, determinando que una actividad es ilícita, o bien estableciendo determinados requisitos para su ejercicio, con la finalidad precisamente de que no se lesionen derechos de terceros o de la sociedad en general" (págs. 36-37).

"Tratándose de la función pública, esto es, de quienes prestan sus servicios dentro de los poderes locales o en un municipio, el legislador está facultado para establecer los requisitos que deben reunir los sujetos que pretendan ocupar un cargo de ese tipo; lo cual, en principio, de ninguna manera atenta contra la libertad de trabajo, puesto que conforme al texto fundamental el órgano legislativo tiene la facultad para establecer ciertos requisitos o condiciones tratándose de una determinada función o actividad, y quienes pretendan realizarla deberán cumplir con la normatividad correspondiente, máxime que en el caso se trata de una función o cargo públicos.

En efecto, el legislador tiene la atribución de establecer todo un sistema para garantizar que quienes ocupen un cargo en el servicio público tenga el perfil idóneo para ello, así como para que se garanticen los atributos de capacidad, eficiencia y honorabilidad en el desempeño de la función pública, dada la trascendencia de tal función" (pág. 44).

"[E]l establecimiento del requisito en cuestión tiende a evitar que dentro de la administración pública se incurra en nepotismo, que consiste en "la tendencia a preferir a parientes o amigos a la hora de adjudicar cargos o empleos públicos, sobre todo aquéllos cuyas condiciones laborales y económicas son ventajosas" (Diccionario Espasa Ilustrado, Editorial Espasa)" (pág. 46).

"[U]no de los principios que deben respetar las legislaturas estatales en las leyes que expidan para regular las relaciones laborales entre los poderes estatales o los municipios con sus trabajadores, es el consistente en que los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada, en los términos que fije la ley" (pág. 48).

"No es óbice a lo anterior, lo que manifestaron el Congreso y el Gobernador del Estado de Chihuahua, al rendir su informe, en cuanto a que en esa entidad federativa se han dado ciertas prácticas de nepotismo, que, con la reforma impugnada, se buscó evitar o solucionar; sin embargo, aun cuando indudablemente debe evitarse tal situación, ello no puede hacerse bajo mecanismos que redunden en una violación de la garantía de libertad de trabajo y los principios que deben regir en las relaciones laborales de los poderes estatales o municipios con sus trabajadores" (págs. 49-50).

"Empero, sí es inconstitucional que se establezca que si "sobreviene" un nexo de parentesco o afinidad entre los munícipes y alguno de sus empleados y éste tiene menos de un año en el puesto, deba necesariamente perder su trabajo, ya que tal disposición así concebida, carece de razonabilidad al no existir una correlación entre el fin perseguido y la obligación instituida, porque si bien es verdad, como antes se manifestó, que lo que buscó el legislador local con el establecimiento de la norma en cuestión, fue el de evitar que dentro de la administración pública municipal se dieran actos de nepotismo, inclusive para aquéllos que aspiren a ocupar un cargo de elección popular en el Municipio, al tener como efecto la consecuencia o afinidad con un integrante del nuevo Ayuntamiento o de las Juntas Municipales, y un año en el cargo, no podrán seguir desempeñándolo" (pág. 50-51).

"[T]ampoco existe razonabilidad para afectar a quienes ya gozan de un cargo público, por virtud que, con independencia de la naturaleza de su contratación, es innegable que con esa medida se restringe un derecho fundamental consagrado en la Norma Suprema, como es la garantía de trabajo de que todo gobernado debe gozar" (pág. 52).

"Por consiguiente, al ser fundados los conceptos de invalidez planteados respecto de la violación a los artículos 5o., 115, fracción VIII, en relación con el 123, apartado B, fracción IX, de la Constitución Federal, también resulta fundada la violación al principio de supremacía constitucional previsto en el artículo 133 de la propia Constitución, siendo innecesario ocuparse de los restantes argumentos, al no tener ningún fin práctico, pues en nada variaría el sentido del fallo" (págs. 52-53).

Decisión

La Suprema Corte declaró la inconstitucionalidad del párrafo segundo de la fracción IV del artículo 61 del Código Municipal para el Estado de Chihuahua. Consideró que es inconstitucional prohibir la permanencia en el empleo de los funcionarios con menos de un año en el puesto o función si tienen un vínculo de parentesco o afinidad con alguno de los integrantes de un ayuntamiento entrante.

5.5 Requisitos para obtener la basificación

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 4048/2017, 24 de enero de 2018¹⁵⁹

Hechos del caso

Un grupo de trabajadoras de la Secretaría de Seguridad Pública del estado de Morelos (Secretaría) fue despedido sin justa causa. En consecuencia, las trabajadoras demandaron al Poder Ejecutivo del estado y a la Secretaría la reinstalación en su cargo y el reconocimiento de su calidad de trabajadoras de base, así como de su antigüedad.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) absolvió a la Secretaría. Señaló que las trabajadoras no cumplían los requisitos para adquirir el derecho a la inamovilidad en el empleo porque sus únicos titulares son los trabajadores que no tienen funciones de confianza y quienes tienen plazas definitivas o de nueva creación, una vez transcurridos los seis meses. Esos trabajadores tienen que presentar la solicitud de basificación al sindicato que corresponda, en términos del artículo 7¹⁶⁰ de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos (Ley Civil).

Contra esta decisión, las trabajadoras presentaron un amparo directo. Atacaron, principalmente, la constitucionalidad del artículo 7o. de la Ley Civil. Estimaron que el requisito de que la solicitud de basificación se haga a través de un sindicato impone la obligación al trabajador de estar sindicalizado para adquirir el derecho a la estabilidad en el trabajo. Esto, aunque agremiarse a un sindicato es un derecho y no una obligación.

El tribunal colegiado negó el amparo. Argumentó que uno de los requisitos para dar la base a un trabajador es, precisamente, que lo solicite a través de su sindicato. En consecuencia, si las trabajadoras no probaron que le hicieron la solicitud a su sindicato, no cumplieron los requisitos legales para obtener la base.

¹⁵⁹ Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

¹⁶⁰ "Artículo 7.- Ningún trabajador podrá adquirir el carácter de empleado de base sino hasta que transcurran seis meses de la fecha de su ingreso, con nombramiento definitivo a una plaza que no sea de confianza o de su reingreso en las mismas condiciones anteriores y la solicitud de basificación deberá realizarse por el sindicato que corresponda".

Contra la sentencia de amparo, las trabajadoras presentaron un recurso de revisión. Reiteraron la inconstitucionalidad del artículo 7 de la Ley Civil. Además, alegaron que la norma i) le impone al trabajador la obligación de sindicalizarse para acceder a los beneficios de la estabilidad en el empleo; ii) sindicalizarse no debería ser un requisito para defender un derecho; iii) vulnera el derecho de igualdad y no discriminación porque, sin justificación, se da un trato distinto a los trabajadores al servicio del Estado que están afiliados a algún sindicato, en comparación con quienes no lo están.

La Suprema Corte admitió el recurso y procedió a su estudio y resolución. Consideró que era competente porque no hay precedentes que establezcan si el artículo 7o. de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, que dispone que para adquirir el carácter de empleado de base se debe realizar la solicitud de basificación por medio de un sindicato, es inconstitucional.

Problema jurídico planteado

¿Viola el derecho a la estabilidad en el empleo, tutelado por el artículo 123 constitucional, el artículo 7o. de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos porque establece que, para adquirir el carácter de empleado de base, la solicitud debe hacerse por medio de un sindicato?

Criterio de la Suprema Corte

Que un trabajador, para acceder a la basificación en su puesto, deba ser propuesto por un sindicato implica la vulneración de derechos laborales. El deber del empleador de contratar a un empleado es independiente de si está afiliado a un sindicato porque es el patrón el que se beneficia de sus servicios. Por lo tanto, exigir que, para adquirir el carácter de empleado de base, se haga la solicitud por medio del sindicato viola el derecho a la estabilidad en el empleo. En consecuencia, el requisito previsto en el artículo 7o. de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos viola el derecho a la de estabilidad en el empleo.

Justificación del criterio

"[E]sta Segunda Sala considera que la determinación de la responsable implica el desconocimiento del derecho al trabajo de la parte recurrente, al negarle el reconocimiento de su existencia bajo la condición de que primeramente debió ser propuesta a través del sindicato. De esta forma, la interpretación realizada constituye una violación directa al artículo 123, en su primer párrafo, de la Constitución Federal, pues exige un requisito adicional a los establecidos por la norma y la jurisprudencia, en los que se señala que únicamente se requiere la prestación de un trabajo personal subordinado para su existencia y, por ende, también afecta la estabilidad en el empleo, por lo que transgrede lo dispuesto en la fracción IX del apartado B del precepto constitucional en cita" (pág. 10).

"[E]l derecho al trabajo incluye derechos de libertad, diseñados para proteger un espacio libre de la interferencia del Estado para que cada quien escoja la profesión que considere más conveniente, pero también derechos a un hacer por parte del Estado, para proveer de las oportunidades de obtención de un trabajo y garantizar condiciones de dignidad" (pág. 13).

"[E]l derecho humano al trabajo consiste en la capacidad que tiene cualquier persona de escoger y desempeñar libremente, siendo lícitas, las actividades, oficios, profesiones, industria, comercio o trabajo que considere viable de acuerdo a sus convicciones, a fin de obtener las condiciones que le permitan llevar una vida digna y decorosa. Ello, con las limitaciones establecidas en las propias normas constitucionales y con la obligación del Estado de implementar las condiciones necesarias para respetar, proteger y garantizar el ejercicio de esta libertad, tales como una remuneración que asegure el mínimo de condiciones necesarias para la subsistencia del trabajador y de su familia, descanso y vacaciones remuneradas, estabilidad en el empleo, entre otras cuestiones, el cual puede ser limitado por causas justificadas reguladas en ley" (pág. 14).

"[L]os requisitos constitucionales válidos para la existencia de la relación de trabajo burocrática son:

1. La prestación de un servicio personal, ya sea intelectual, material, o de ambos géneros; y,
2. El poder de mando del titular de la dependencia u organismo para disponer de éste, conforme a los fines de la ley respectiva" (pág. 16).

"Así, el elemento esencial de la relación de trabajo en materia burocrática que permite distinguirla de otras relaciones jurídicas, es el de la subordinación, la cual se traduce en la facultad del empleador de disponer de la fuerza de trabajo del servidor de acuerdo con la ley relativa, pues es quien dicta los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue convenientes para la obtención de los fines de la dependencia" (pág. 17).

"[A] consideración de esta Segunda Sala, el requisito previsto en el artículo 7o. de la Ley del Servicio Civil del Estado de Morelos, que impone que la solicitud de basificación deberá realizarse por medio del sindicato correspondiente, contraviene lo dispuesto en los numerales 5o. y 123, primer párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos" (pág. 21).

"[E]l hecho de que las trabajadoras no hayan sido propuestas por el sindicato, no trae como consecuencia que se les prive de sus derechos laborales, porque la responsabilidad que tiene el empleador al contratarlas es independiente de si las propuso o no el sindicato, pues el patrón fue quien se benefició con los servicios prestados por aquéllas" (pág. 22).

"[D]e un análisis exhaustivo al expediente de origen, no se advierte constancia alguna que acredite fehacientemente que las trabajadoras realizaran alguna función catalogada como de confianza por el artículo 4o. de la Ley en comento, ni se encuentran en alguno de los supuestos previstos en las fracciones I, II, III o IV del artículo 5o. del mismo ordenamiento legal. Esto es, en momento alguno se adujo en el juicio laboral que las trabajadoras realizaran funciones de confianza. Luego, se concluye que se trata de trabajadoras de base [...]" (pág. 24).

Decisión

La Suprema Corte revocó la sentencia de amparo. En consecuencia, le ordenó al tribunal colegiado emitir una nueva decisión en la que considerara que el requisito de que para adquirir el carácter de empleado de base la solicitud debe hacerse mediante sindicato viola el derecho de estabilidad en el empleo. El que las trabajadoras no hayan sido propuestas por el sindicato para acceder a la basificación implica violación de sus derechos laborales.