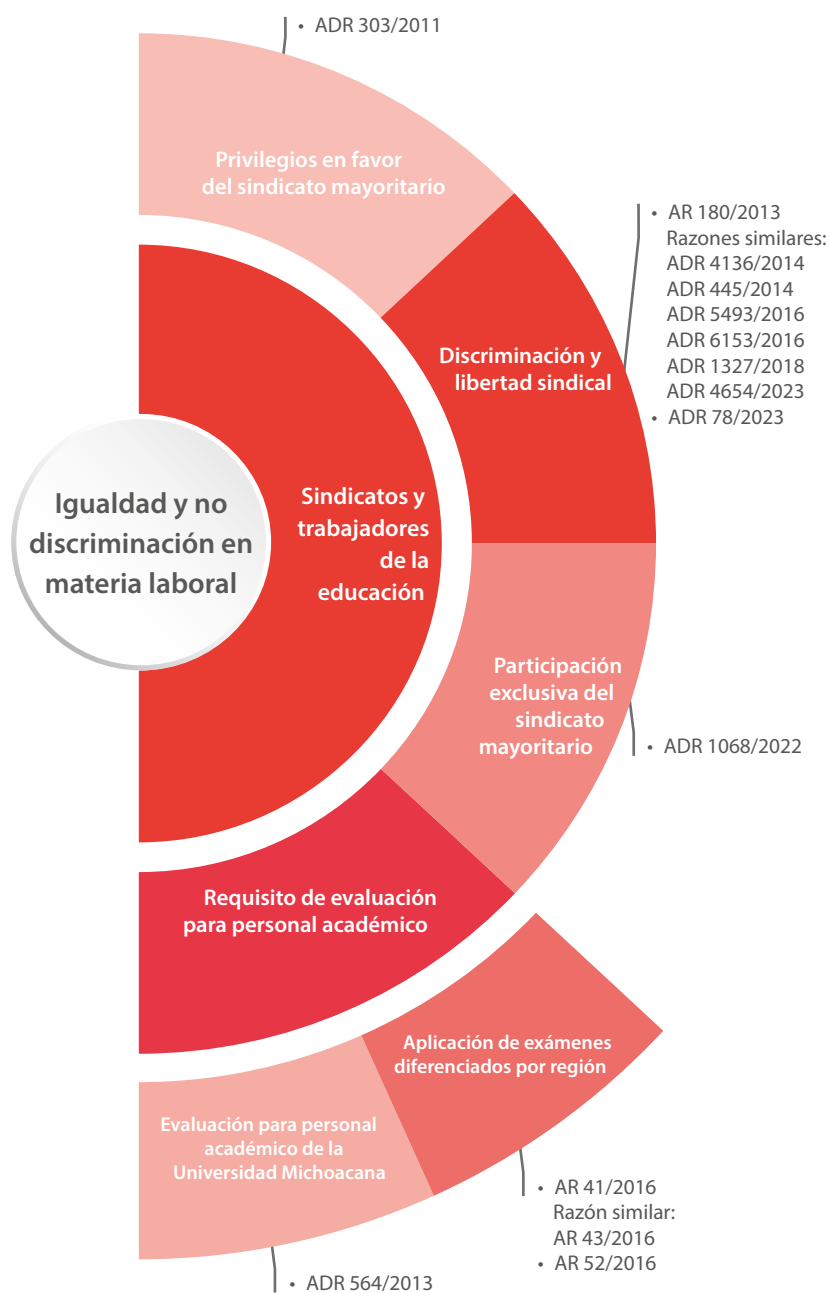




## 8. Sindicatos y trabajadores de la educación



## 8. Sindicatos y trabajadores de la educación

---

### 8.1 Privilegios en favor del sindicato mayoritario

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 303/2011, 24 de agosto de 2011<sup>218</sup>

---

#### Hechos del caso

Un sindicato minoritario (SMR) demandó en la vía laboral al Colegio de Bachilleres (CB) y a su sindicato mayoritario (SMY). Alegó que algunas cláusulas del contrato colectivo de trabajo celebrado entre los demandados —CB y SMY— establecen privilegios indebidos en favor del mayoritario. La Junta de Conciliación y Arbitraje (JCA) absolvió a los demandados. Negó que las cláusulas combatidas establecieran algún privilegio en favor del sindicato administrador del contrato colectivo de trabajo, es decir, del SMY. Contra esta decisión, el SMR promovió un juicio de amparo directo. Argumentó que las cláusulas 4, 6, 7, 9, 12, 14, 15, 36, 41, 114 y 129 del contrato colectivo de trabajo son inconstitucionales porque violan el derecho a la libertad sindical, establecido en el artículo 123, apartado A, fracción XVI, así como el derecho a la no discriminación en materia de empleo, dispuesto en el convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El tribunal concedió el amparo. Argumentó que las cláusulas 4, 6, 7, 9, 12, 14, 15, 36, 41, 114 y 129 del contrato colectivo no son aplicables al SMR porque imponen límites arbitrarios que violan su derecho a la libertad sindical. Agregó que la cláusula 6 viola el derecho a la no discriminación de los integrantes de un SMR.

Contra esta decisión, el SMR interpuso un recurso de revisión. Argumentó que i) la cláusula establece que el patrón sólo negociará prestaciones laborales con el sindicato mayoritario y, de esa manera, da un trato

---

<sup>218</sup> Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro José Fernando Franco González Salas.

distinto e ilegítimo a los miembros de otros sindicatos; ii) la cláusula 7 estipula que el SMY hará todos los trámites relativos a prestaciones del contrato colectivo de trabajo, lo que vulnera los derechos a la igualdad y a la libre sindicación porque le da una preferencia ilegítima al SMY. Alegó que si un trabajador decide no pertenecer a un sindicato o afiliarse a uno minoritario en ejercicio de su derecho a la libre sindicación debe tener los mismos derechos que los miembros del SMY. La Suprema Corte conoció del recurso de revisión.

### Problema jurídico planteado

¿Establecer privilegios en favor del SMY constituye una violación de los derechos fundamentales a la libertad sindical, a la igualdad y a la no discriminación de los SMR?

### Criterio de la Suprema Corte

Establecer privilegios en favor del SMY sin una limitación justificada viola los derechos fundamentales a la libertad sindical y a la igualdad y no discriminación. Los privilegios excesivos al SMY limitan la posibilidad de que el SMR participe de manera efectiva y proporcional en la vida sindical y laboral.

### Justificación del criterio

"La libertad sindical comprende ocho libertades básicas fundamentales: la libertad constituyente o estatutaria, la autonomía interna, la libre designación de dirigentes, la libertad de reunión y deliberación, la libertad de administración de fondos, la libertad de crear servicios anexos, la libertad de acción sindical y la libertad federativa y confederativa. Si la vida sindical de la organización minoritaria se reduce sólo a representar a sus afiliados, se atenta contra su derecho colectivo, como organización" (pág. 30).

"[E]l Comité de Libertad Sindical reconoce y acepta que pueden otorgarse privilegios a las organizaciones más representativas, entendiendo por tal el sindicato con mayor número de trabajadores afiliados. Incluso es permisible que a los sindicatos minoritarios se les nieguen derechos de negociación colectiva. Sin embargo, los privilegios que se pueden otorgar a estas organizaciones no son irrestrictos, pues encuentran ciertos límites, como:

- La distinción que se haga entre el sindicato más representativo y los demás que no tengan tal carácter no puede tener como consecuencia la de privar a estos últimos de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni el derecho de organizar su gestión, su actividad y de formular su plan de acción.
- Los criterios que se tomen en cuenta para distinguir entre la organización más representativa y los demás sindicatos tienen que ser objetivos y fundarse en elementos que no se presten a parcialidad o abuso. Asimismo, deben establecerse de antemano.
- Una de las ventajas que se pueden otorgar al sindicato más representativo consiste en tener un derecho preferente en materia de la negociación colectiva" (pág. 52).

"[C]on base en estas interpretaciones de los límites de la libertad sindical, se pueden extraer las siguientes conclusiones: 1) es posible que sólo un sindicato —el más representativo o mayoritario— tenga el privilegio de negociar con la empresa. 2) Sin embargo, los privilegios de que puede gozar el sindicato más represen-

tativo no son ilimitados; pueden consistir en gozar de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, consultas con los gobiernos o en materia de designación de delegados ante organismos internacionales, pero deben: a) abstenerse de privar a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros o del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción; b) los elementos para distinguir entre las organizaciones más representativas de las menos representativas deben basarse en criterios objetivos y fundarse en elementos que no ofrezcan posibilidad de parcialidad o abuso; c) las ventajas otorgadas al sindicato más representativo no pueden ser de tal naturaleza que influyan indebidamente en la elección por los trabajadores de la organización a la que desean afiliarse; d) las organizaciones minoritarias deben poder ejercer sus actividades, actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en caso de conflictos individuales" (pág. 55).

"De esta forma, no todo privilegio en favor del sindicato mayoritario es válido por sí solo. Aun cuando sea acorde con el principio de libertad sindical el que un solo sindicato mayoritario lleve a cabo las negociaciones colectivas, es necesario contrastar las cláusulas del contrato colectivo de trabajo combatidas con los límites a las ventajas que se pueden otorgar al sindicato más representativo, enunciados en el párrafo precedente. De esta forma, se podrá determinar si las condiciones pactadas en el contrato colectivo de trabajo violan o no el derecho a la libertad sindical" (pág. 56).

"[S]e advierte que la justificación de la posibilidad de que el sindicato más representativo o mayoritario lleve, de manera exclusiva, la relación con el empleador, tiene que ver con la cantidad de trabajadores afiliados a un sindicato. Esta concepción, a su vez, está relacionada con una idea vinculada con la de democracia representativa: el interlocutor más legítimo es el que habla en nombre de la mayoría. Sin embargo, de ninguna manera puede considerarse que esto constituye una permisión para que la sociedad representante de la mayoría actúe de manera arbitraria, ya que su actuación estará limitada, y esos límites, establecidos también por el Comité de Libertad Sindical, impiden la violación de los derechos de libertad sindical de la minoría" (pág. 60).

"En suma, las cláusulas que establecen que únicamente el sindicato mayoritario es el titular del contrato colectivo de trabajo y que sólo se pueden pactar prestaciones laborales con éste no violan el derecho a la libertad sindical establecido en el artículo 123, apartado A, fracción XVI constitucional, pues el hecho de que el sindicato más representativo sea el único habilitado para negociar con la empresa en sí mismo no vulnera otros derechos sindicales" (pág. 61).

"La restricción a los sindicatos minoritarios lo es, porque al establecer que el sindicato mayoritario llevará la relación con el empleador y negociará con él, se respeta el principio de la representación mayoritaria y, al mismo tiempo, la existencia de un solo interlocutor sindical evita trámites prolongados o duplicados entre los sindicatos y la empresa.

Finalmente, la medida es proporcional, pues como ya se ha dicho, por sí sola no viola el derecho de libertad sindical de las organizaciones minoritarias, como lo ha señalado el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Una cosa distinta, que se determinará caso por caso, es si las condiciones pactadas en uso del privilegio del sindicato mayoritario violan o no derechos de las organizaciones minoritarias, pero se trata de una cuestión

diversa al cuestionamiento de la medida consistente en dar un privilegio de negociación al sindicato más representativo" (pág. 68).

"[L]a libertad sindical tiene límites, y que es posible que los sindicatos mayoritarios gocen de ciertos privilegios, como el de negociar con la empresa, de acuerdo con lo que ha avalado el Comité de Libertad Sindical de la OIT. No obstante, estos privilegios no pueden ser irrestrictos, pues no pueden privar a los sindicatos minoritarios de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros, ni del derecho de organizar su gestión y formular su programa de acción. Tampoco pueden influir indebidamente en la elección por los trabajadores de la organización a la que desean afiliarse, y se debe permitir a los sindicatos minoritarios actuar como portavoces de sus miembros y representarlos en caso de conflictos individuales" (pág. 70).

"[S]i la mayoría de los trabajadores de una empresa se adhieren a un sindicato determinado, es lógico que, proporcionalmente, éste pueda hacer un número mayor de propuestas para ocupar plazas vacantes de última categoría. Este hecho, en sí mismo, no es violatorio del derecho a la libertad sindical, como lo alega la parte recurrente.

[N]o se viola el derecho a la libertad sindical, dado que la cláusula 12 combatida atiende a la representación proporcional de cada sindicato, al establecer que la propuesta para ocupar plazas vacantes de última categoría la hará la agrupación sindical a la que pertenezca el trabajador que crea la vacante" (pág. 87).

"Conforme a lo expuesto, lo que procede es conceder la protección constitucional solicitada al sindicato quejoso, para el efecto de que la autoridad responsable deje insubsistente el laudo reclamado y emita uno nuevo, donde se ajuste a los lineamientos de esta ejecutoria" (pág. 88).

## Decisión

La Suprema Corte concedió la protección constitucional al sindicato. Estimó que si bien es cierto que proporcionalmente el SMY puede proponer un número mayor de candidatos en función del número de trabajadores afiliados a su organización, esto no vulnera el derecho a la libertad sindical. Sin embargo, lo que sí vulnera los derechos fundamentales del SMR es el carácter excesivo de los privilegios de los que goza el SMY.

## 8.2 Discriminación y libertad sindical

### SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 180/2013, 7 de agosto de 2013<sup>219</sup>

*Razones similares en ADR 4136/2014, ADR 445/2014, ADR 5493/2016, ADR 6153/2016, ADR 1327/2018 y ADR 4654/2023*

## Hechos del caso

Un grupo de trabajadores solicitó el registro sindical ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA). Los trabajadores señalaron que ocupaban cargos de base en la Comisión Nacional de Derechos

<sup>219</sup> Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

Humanos (CNDH). El TFCA negó el registro sindical porque consideró que los cargos de base y sus funciones en ese organismo no eran los estipulados en el segundo párrafo del artículo 74 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (LCNDH).<sup>220</sup> Esa norma establece que los trabajadores de la CNDH son de confianza debido a sus funciones. En consecuencia, resolvió que los solicitantes del registro no tienen derecho a la asociación sindical porque tienen cargos de confianza.

Contra esa decisión, los trabajadores presentaron un amparo indirecto. Alegaron la inconstitucionalidad del párrafo segundo del artículo 74 de la LCNDH porque vulnera los principios de igualdad y libertad sindical, tutelados por los artículos 1o. y 123 de la Constitución. Sostuvieron que la Ley Federal del Trabajo establece un procedimiento administrativo para el registro de un sindicato que obliga a las autoridades a abstenerse de calificar el cargo de base o confianza de los trabajadores que registran un sindicato. Enfatizaron que el TFCA no debió calificar la categoría de base o de confianza de los trabajadores para el registro sindical.

El juez constitucional negó el amparo. Consideró que la norma reclamada no vulnera las garantías de igualdad y libertad sindical. Señaló que la Constitución establece, por exclusión, que los trabajadores de confianza no tienen derecho a la asociación sindical. Estimó que debido a las actividades que desarrolla la CNDH se da un trato diferenciado a los derechos laborales de los trabajadores de confianza y a los de base. En consecuencia, decidió que la norma reclamada no vulnera los principios de igualdad y de trabajo porque la clasificación de los trabajadores está justificada en la Constitución.

Contra esa decisión, los demandantes interpusieron un recurso de revisión. Argumentaron que la norma reclamada excluye a los trabajadores de confianza de la CNDH y vulnera el principio de igualdad y no discriminación, establecido en el artículo 1o. constitucional. Señalaron que los trabajadores de confianza son discriminados porque sus derechos laborales son menores a los derechos a los de base.

El tribunal colegiado se declaró incompetente para conocer del asunto y, en consecuencia, lo remitió a la Suprema Corte para el estudio y resolución del problema de constitucionalidad.

## Problema jurídico planteado

¿Vulnera el artículo 74 de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos el principio de igualdad porque establece un trato diferenciado entre los trabajadores de base y de confianza que solicitan el registro sindical?

## Criterio de la Suprema Corte

La Constitución federal especifica los cargos de confianza y dispone los derechos de esos trabajadores. Esto implica que la propia Constitución establece un trato diferenciado para los trabajadores de base y de confianza. La norma reclamada que regula que todos los trabajadores de la CNDH tienen cargos de

<sup>220</sup> "Artículo 74. [...]"

Todos los servidores públicos que integran la planta de la Comisión Nacional, son trabajadores de confianza debido a la naturaleza de las funciones que ésta desempeña".

confianza no vulnera el principio de igualdad y no discriminación. En consecuencia, el artículo 74 de la Ley de la Comisión Nacional de Derechos Humanos es constitucional.

### Justificación del criterio

"Por otra parte, es infundado el agravio de la recurrente consistente en que el artículo 74 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos contraviene el principio de igualdad y no discriminación tutelado en el artículo 1 de la Constitución Federal, porque la clasificación exclusiva que hace sobre los trabajadores de confianza, discrimina a los de base" (párr. 49).

"[E]l artículo 123, apartado B, fracción XIV, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prevé que la ley determinará los cargos que serán considerados de confianza y que las personas que desempeñen los cargos de confianza disfrutarán de las medidas de protección al salario y gozarán de los beneficios de la seguridad social" (párr. 50).

"Por tanto, el hecho de que el 74 de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos prevea que todos los trabajadores serán de confianza, no viola el principio de igualdad y no discriminación contenido en el artículo 1 de la Constitución Federal, debido a que la diferencia de trato que existe entre trabajadores de base y de confianza, en realidad está prevista en la propia Norma Fundamental, dado que en su artículo 123, apartado B, establece, en sus diversas fracciones, los derechos que tienen los trabajadores al servicio del Estado, así como las normas básicas aplicables a las relaciones de trabajo que serán materia de regulación pormenorizada a través de la ley reglamentaria correspondiente, clasificando a dichos trabajadores en dos sectores: de base y de confianza" (párr. 51).

"Luego, si el reconocimiento de la diferenciación, trabajadores de base y trabajadores de confianza, se encuentra en la propia Constitución Federal, el artículo tildado de inconstitucional no puede ser violatorio a su vez de otra disposición del mismo rango, en tanto que es claro que el artículo 1 de la Carta Magna no puede interpretarse de manera aislada respecto de los demás preceptos que integran el propio sistema normativo constitucional, como es su numeral 123, apartado B, fracción XIV" (párr. 52).

### Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia de amparo y, en consecuencia, negó la protección constitucional. Resolvió que la norma reclamada no vulnera el principio de igualdad y no discriminación, establecido en el artículo 1 constitucional. Consideró que la propia Constitución establece un trato diferenciado para los trabajadores de base y confianza.

---

## SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 78/2023, 28 de junio de 2023<sup>221</sup>

---

### Hechos del caso

Un sindicato minoritario (SMR) demandó, por la vía laboral, a una empresa y a un sindicato mayoritario (SMY). Reclamó la titularidad y administración del contrato colectivo de trabajo. En su demanda, señaló

---

<sup>221</sup> Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Javier Laynez Potisek.

que no puede acreditar el mínimo de representatividad de los trabajadores para reclamar la titularidad del contrato colectivo porque tiene múltiples simpatizantes y afiliados que no pueden manifestar su preferencia sindical por temor a sufrir discriminación antisindical.<sup>222</sup> Para demostrarlo, ofreció como prueba el recuento de la votación de los trabajadores que deseaban afiliarse al SMR.

En la contestación de la demanda, el SMY señaló que la demandante no tiene el mínimo de representatividad de los trabajadores. Por eso, no puede reclamar la titularidad del contrato colectivo. Por su parte, la empresa contestó que estaba dispuesta a negociar la titularidad del contrato colectivo con el sindicato que tenga mayor representación entre trabajadores.

El juez absolvió a las demandadas. Consideró que i) el SMR no cumple con el requisito de representatividad de trabajadores para reclamar la titularidad del contrato colectivo. Señaló que sin ese requisito no es posible presentar la prueba de recuento; ii) no puede estudiar si hubo actos de discriminación antisindical porque el procedimiento sólo sirve para reclamar la titularidad del contrato colectivo.

Contra esa decisión, el SMR promovió una demanda de amparo directo. Argumentó que i) el juez impuso como requisito demostrar tener el mínimo de representatividad de los trabajadores para presentar la prueba de recuento. Señaló que esa prueba era importante para demostrar la representatividad de los trabajadores y, por eso, la procedencia del cambio de titularidad del contrato colectivo; ii) los trabajadores no pueden mostrar su preferencia sindical por temor a sufrir violencia, represión y discriminación antisindical.

El tribunal colegiado concedió el amparo. Consideró que, en el caso concreto, i) el requisito del mínimo de representatividad de los trabajadores para presentar la prueba de recuento es inconstitucional. Estimó que ese requisito pone en riesgo a los trabajadores porque pueden ser víctimas de represalias y discriminación antisindical; ii) no puede aplicarse el principio de representatividad<sup>223</sup> en asuntos en los que se reclama la titularidad del contrato colectivo y se alega discriminación sindical. En consecuencia, ordenó repetir el procedimiento para presentar la prueba de recuento sin el requisito del mínimo de representatividad de los trabajadores.

Contra esa decisión, la demandada interpuso un recurso de revisión. Argumentó que el SMR debe cumplir el requisito del mínimo de representatividad para solicitar la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Alegó que la decisión del tribunal está fundamentada en indicios y suposiciones falsas de actos de discriminación antisindical.

La Suprema Corte admitió el recurso y procedió al estudio del problema de constitucionalidad planteado.

## Problema jurídico planteado

¿Si un sindicato alega discriminación antisindical debe cumplir con el requisito de probar un mínimo de representatividad de los trabajadores para reclamar la titularidad del contrato colectivo?

<sup>222</sup> La discriminación antisindical es cualquier acto de represalia contra los trabajadores que ejercen sus derechos sindicales.

<sup>223</sup> El principio de representatividad establece que los sindicatos que cuenten con la representatividad de los trabajadores tienen la capacidad para defender los derechos laborales de los agremiados y negociar el contrato colectivo. El principio de representatividad permite materializar de manera real y efectiva la libertad sindical y la contratación colectiva.

## Criterio de la Suprema Corte

El sindicato que alega discriminación antisindical debe cumplir con el requisito de probar un mínimo de representatividad de los trabajadores para reclamar la titularidad del contrato colectivo. La Constitución no establece excepciones para incumplir ese requisito porque es un elemento indispensable para acreditar el número de trabajadores y reclamar la titularidad del contrato. La discriminación antisindical no impide cumplir con el requisito de representatividad porque los sindicatos tienen mecanismos para proteger la identidad y preferencias sindicales de los trabajadores. Esto implica que los casos de discriminación antisindical no pueden estudiarse en los procedimientos donde se reclama la titularidad del contrato colectivo, sino en un procedimiento especial.

### Justificación del criterio

"De igual manera, de dicho precedente se desprende que, esta Segunda Sala sostuvo que el **principio de representatividad** es piedra angular para dilucidar aspectos inherentes o vinculados con los derechos colectivos y dotar de garantías que permitan materializar de manera real y efectiva la **libertad sindical** y la **contratación colectiva**, entonces la persona juzgadora, en aquellos casos en que tenga que emitir algún pronunciamiento relacionado con el **principio de representatividad**, sin excepción alguna debe verificar las **posibilidades reales y concretas** que tiene el sindicato actor para tener la certeza que cuenta con la **representación** de las personas trabajadoras de la empresa, cuya titularidad del contrato colectivo de trabajo pretende en los términos de su acción inicial" (párr. 172).

"Esto implica que aún **en los casos en que el sindicato quejoso alegue la práctica de actos de discriminación antisindical o actos de injerencia**, al promover la demanda en que se reclame la titularidad en la administración del contrato colectivo de trabajo, **el sindicato actor debe acreditar el principio de representación**, bajo el parámetro correspondiente al porcentaje mínimo de afiliados equivalente al diez por ciento de personas trabajadoras en activo" (párr. 173).

"Dicha pretensión, precisamente fue la que se buscó erradicar con la emisión del criterio del amparo directo en revisión **959/2020**, por lo que en congruencia con este precedente, debe decirse que en este primer escenario, en el que el sindicato pretende lograr la afiliación de trabajadores, aduciendo que existen múltiples actos de injerencia y discriminación antisindical, violatorios del derecho humano a la libertad sindical, en realidad, la acción de titularidad del contrato colectivo de trabajo no es la vía idónea para reclamarla" (párr. 176).

"La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 897 que los casos de violaciones a derechos fundamentales en materia colectiva que atenten [contra la libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva o se impugnen procedimientos de elección de directivas sindicales o bien, sanciones sindicales que limiten el derecho a votar o ser votado, se resolverán mediante el procedimiento especial colectivo, previsto en los artículos 897-A a 897-G de la ley mencionada" (párr. 177).

"Esto es, si lo que el sindicato actor pretende es controvertir diversas prácticas que considera violatorias del derecho a la libertad de asociación, en virtud de que constituyen actos de injerencia y discriminación

antisindical, se encuentra en aptitud de promover el procedimiento especial colectivo previsto para ello" (párr. 178).

"De esta forma, en este escenario tampoco puede asumirse que atendiendo a los actos de injerencia y discriminación sindical el sindicato actor se encuentre eximido de acreditar el principio de representación constitucional equivalente al 10% de trabajadores, sino que, en todo caso, atendiendo a la citada recomendación, el mencionado principio deberá acreditarse con un medio de prueba distinto del padrón de afiliados del sindicato actor" (párr. 186).

"Sin embargo, las pretensiones reclamadas son improcedentes, pues en relación con los actos de discriminación antisindical aducidos respecto de los simpatizantes del sindicato actor, constituye una acción que no puede ser analizada conjuntamente con la acción relativa a la titularidad en la administración del contrato colectivo de trabajo, pues es reclamable a través del juicio especial colectivo" (párr. 216).

"Además, si bien el sindicato actor también manifestó contar con diversos afiliados y señaló que éstos se opusieron a la publicación de sus datos y afiliación por temor a posibles represalias; lo cierto es que, como se evidenció con antelación, el principio de representatividad tiene fundamento en la Constitución y por tanto, no es inobservable bajo circunstancia alguna, en primer lugar, porque la norma constitucional no prevé excepción alguna y, en segundo lugar, porque como se desarrolló con antelación, los sindicatos que reclaman la titularidad en la administración del contrato colectivo de trabajo cuentan con una alta gama de instrumentos previstos en la ley que les permiten acreditar su representatividad y al mismo tiempo, salvaguardar la identidad y preferencias sindicales de sus afiliados, previniendo posibles actos de injerencia y discriminación antisindical" (párr. 217).

## Decisión

La Suprema Corte negó el amparo. Decidió que el SMR debe cumplir con el requisito del mínimo de representatividad para presentar la prueba de recuento en el juicio laboral. Señaló que ese requisito es indispensable en el procedimiento para reclamar la titularidad del contrato colectivo de trabajo. Consideró que ese procedimiento no es el indicado para estudiar asuntos donde se alega discriminación sindical.

### 8.3 Participación exclusiva del sindicato mayoritario

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 1068/2022, 16 de noviembre de 2022<sup>224</sup>

## Hechos del caso

Un sindicato minoritario (SMR) del Servicio de Administración Tributaria (SAT) solicitó la integración de diversos trabajadores al Comité de Evaluación y Desempeño de los Servidores Públicos (el Comité), el cual califica el desempeño de los trabajadores para obtener incentivos, estímulos y beneficios. El SAT negó la

<sup>224</sup> Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministra Loretta Ortiz Ahlf.

solicitud. Consideró que la participación del Comité es exclusiva para trabajadores del sindicato mayoritario (SMY), según lo disponen las cláusulas 105 a 116 de las Condiciones Generales de Trabajo (CGT) de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y del SAT.

El SMR demandó, por la vía laboral, a la SHCP y reclamó la representación sindical en el Comité. Argumentó que las cláusulas 105<sup>225</sup> y 115<sup>226</sup> de las CGT son inconstitucionales porque vulneran los derechos a la libertad sindical y a la igualdad y no discriminación porque restringen la participación de los agremiados en el Comité.

El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje (TFCA) condenó a la SHCP. Consideró que el SMR tiene derecho a la participación de un representante en el Comité. Señaló que la participación del representante es eventual, sólo si alguno de los agremiados reúne los requisitos establecidos en las CGT.

Contra ese laudo, el SMR promovió una demanda de amparo directo. Argumentó que el TFCA limitó de forma injustificada su libertad sindical para proponer a trabajadores como representantes en el Comité. Alegó que calificar de eventual la participación del representante vulnera el derecho a la libertad sindical de los agremiados.

El tribunal colegiado concedió el amparo. Consideró que excluir la participación del SMR de ese Comité vulnera los derechos a la libertad sindical y a la igualdad y no discriminación. Resolvió que i) cualquier sindicato establecido conforme a la Ley Federal de Trabajo debe participar de manera permanente en el comité; ii) los artículos 105 y 115 de las CGT son inconstitucionales porque restringen la libertad sindical al establecer la participación de un solo sindicato en el Comité; iii) esas normas son discriminatorias porque le dan la participación exclusiva a un sindicato en el Comité y esto implica un trato diferenciado e injustificado al SMR.

Contra esa decisión, el SAT y la SHCP interpusieron un recurso de revisión. Alegaron que los artículos 105 y 115 de las CGT no son discriminatorios. Señalaron que i) esas normas no prohíben ni restringen expresamente la participación de los demás sindicatos en el Comité; ii) no se vulnera el derecho a la igualdad y no discriminación porque el trato diferenciado está justificado porque el sindicato mayoritario es elegido de forma democrática y representa un mayor número de trabajadores. El SMR interpuso un recurso de revisión adhesivo. Sostuvo que i) la resolución atacada por las demandadas es correcta porque protege la libertad sindical y la no discriminación; y ii) la participación de un solo sindicato en el comité es discriminatoria y vulnera la libertad sindical.

<sup>225</sup> "Artículo 105. La Dependencia o el SAT otorgarán a petición del Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda y del Servicio de Administración Tributaria a los trabajadores distinguidos los siguientes estímulos:

I. Notas de mérito.

II. Gratificaciones en efectivo.

III. Período de descanso extraordinario.

IV. Renivelación.

A) Cuando el trabajador obtenga título de licenciatura, maestría o doctorado, será desplazado a nivel inmediato superior.

B) Cuando el trabajador obtenga título de licenciatura, maestría o doctorado y estímulo por evaluación de desempeño en el mismo periodo de la evolución será desplazado al nivel más alto de base, conforme a los acuerdos que lleven a cabo la Dependencia o el SAT con el Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda y del Servicio de Administración Tributaria.

V. Reconocimiento, gratificación en efectivo y premios a la perseverancia y lealtad en el servicio.

VI. Otros incentivos, estímulos, prestaciones o beneficios que determinen la Dependencia o el SAT, de conformidad a su disponibilidad presupuestal, tomando en cuenta la opinión del sindicato".

<sup>226</sup> "Artículo 115. La gestión para el otorgamiento de incentivos, estímulos y beneficios a favor de los trabajadores se realizará por conducto del Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda y del Servicio de Administración Tributaria".

El tribunal colegiado remitió el asunto a la Suprema Corte para su estudio y resolución por subsistir un problema de constitucionalidad.

### Problema jurídico planteado

¿Vulneran las cláusulas 105 y 115 de las Condiciones Generales de Trabajo de la SHCP, que establecen la participación exclusiva del sindicato mayoritario en la obtención de incentivos, estímulos y beneficios económicos, los derechos a la libertad sindical y a la igualdad y no discriminación?

### Criterio de la Suprema Corte

Las cláusulas 105 y 115 de las Condiciones Generales de Trabajo de la SHCP vulneran los derechos a la libertad sindical y a la igualdad y no discriminación. Establecer la participación exclusiva de un sindicato mayoritario en la obtención de incentivos, estímulos y beneficios implica un trato diferenciado en perjuicio de los otros sindicatos. La exclusión de esa participación impide la libertad sindical y obstaculiza el objetivo de los sindicatos: la mejora y defensa de los intereses de los trabajadores.

### Justificación del criterio

"En el caso, el sindicato minoritario alega que se le da un trato diferenciado respecto del sindicato mayoritario. Lo cual es cierto, pues éste último goza de prerrogativas de las cuales carece el sindicato quejoso. Principalmente, tiene la facultad exclusiva de gestionar el otorgamiento de un incentivo a los trabajadores burocráticos, lo cual no está permitido al sindicato minoritario, en tanto que no se encuentra reconocido dentro de las condiciones generales de trabajo" (párr. 104).

"Entonces, se da un trato diferenciado a una organización sindical respecto de otra, en atención a que las condiciones generales de trabajo se prevé la sindicación única, pues al referirse a lo que se debe entender por sindicato en la fracción III del artículo 2 hace alusión al Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda y del Servicio de Administración Tributaria" (párr. 105).

"[L]as cláusulas no cumplen con el fin constitucionalmente válido que es reconocer el derecho de libertad sindical a todas las organizaciones sindicales en la misma proporción, puesto que excluyen a los sindicatos minoritarios para que cumplan con el objeto para lo que fueron creados, es decir, mejorar y defender los intereses comunes de sus agremiados" (párr. 106).

"A continuación, se debe revisar si la medida es adecuada para lograr su cometido. La restricción a los sindicatos minoritarios no lo es, porque darle participación únicamente al Sindicato Nacional de Trabajadores de Hacienda y del Servicio de Administración Tributaria restringe a otras organizaciones luchar por los intereses de sus agremiados, lo cual genera incertidumbre en los trabajadores burocráticos no afiliados al mayoritario si son tomados en cuenta para obtener tal estímulo, lo que los desincentivará en el ejercicio libre de decisión sobre la representatividad de los sindicatos" (párr. 107).

"Consecuentemente, es infundado el agravio del recurrente, pues tal y como lo determinó el órgano colegiado, la redacción de las cláusulas tienden al establecimiento de la sindicación única, lo que vulnera el derecho de igualdad" (párr. 109).

## Decisión

La Suprema Corte concedió el amparo. Consideró que las cláusulas 105 y 115 de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público restringen los derechos a la libertad sindical y a la igualdad y no discriminación. En consecuencia, le ordenó al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje emitir un nuevo laudo en el que permitiera la participación del sindicato minoritario en el comité.

### 8.4 Requisito de evaluación para personal académico

#### 8.4.1 Aplicación de exámenes diferenciados por región

---

## SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 41/2016, 24 de agosto de 2016<sup>227</sup>

---

*Razones similares en AR 43/2016*

### Hechos del caso

En 2013, el presidente de la República promovió un conjunto de reformas estructurales a la Constitución, una de las cuales tuvo por objeto la renovación del sistema educativo nacional.<sup>228</sup> Todas las reformas fueron aprobadas por el Congreso de la Unión. Como consecuencia de la puesta en marcha del nuevo sistema, los trabajadores de la educación fueron sometidos a evaluaciones periódicas y el resultado de los exámenes condicionaría su permanencia en el sector educativo.

Un grupo de trabajadores de la educación del estado de Veracruz presentó un amparo indirecto. Atacó la constitucionalidad de diversos artículos de la reforma educativa, así como su aplicación por parte de las autoridades educativas federales y locales. Los trabajadores argumentaron que el artículo transitorio vigésimo de la Ley del Servicio Profesional Docente viola el derecho a la igualdad porque establece evaluaciones diferenciadas para los maestros del Instituto Politécnico Nacional (IPN). Enfatizaron que esto supone una distinción de trato respecto de los profesores que no trabajan en ese instituto.

El juez constitucional negó el amparo y no estudió el argumento de los maestros respecto al trato diferenciado en las evaluaciones para los docentes del IPN.

Contra esta decisión, los demandantes interpusieron un recurso de revisión. Recalaron la inconstitucionalidad del artículo transitorio que establece que los instrumentos de evaluación de trabajadores del IPN deberán regirse por la normativa del instituto. Estimaron que la omisión del juez de estudiar ese argumento convalida el trato diferenciado y la violación de su derecho a la igualdad y no discriminación.

---

<sup>227</sup> Unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

<sup>228</sup> Derivado de esta reforma, estas normas entraron en vigor: Ley General de Educación, Ley del Servicio Profesional Docente y Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. No obstante, la parte total de dicho sistema fue derogada con el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 3o., 31 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia educativa, promulgado el 15 de mayo de 2019.

El tribunal colegiado se declaró incompetente para resolver el recurso. En consecuencia, remitió el asunto a la Suprema Corte para el estudio y resolución del problema de constitucionalidad planteado.

### Problema jurídico planteado

¿Viola el derecho a la igualdad establecer que los instrumentos de evaluación a los trabajadores del IPN deberán regirse por su propia normativa en comparación con el trato que se da a los docentes que no trabajan en ese instituto?

### Criterio de la Suprema Corte

La Constitución establece una excepción en las evaluaciones a los docentes de las instituciones de educación superior, a las que la propia Carta les da autonomía y facultades para gobernarse. El IPN es un órgano desconcertado de la Secretaría de Educación Pública que se autorregula mediante disposiciones que rigen su funcionamiento. De ahí que la distinción entre esos docentes y los trabajadores de la educación que no laboran en ese instituto no viola el derecho a la igualdad porque no se puede hacer una comparación para analizar un trato diferenciado.

### Justificación del criterio

"Ahora bien, al formular el tercer concepto de violación la parte quejosa impugnó la constitucionalidad del transitorio vigésimo de la Ley del Servicio Profesional Docente, por estimar que es contrario al artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que al disponer que: 'En la determinación de los perfiles, parámetros, indicadores e instrumentos de evaluación aplicables al Personal Docente y al Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión, en la Educación Media Superior impartida por el Instituto Politécnico Nacional deberá considerarse la normativa propia de dicho Instituto'; distingue dos tipos de evaluación para trabajadores con la misma función de maestros o docentes, los que trabajan para el Instituto Politécnico Nacional y los que no laboran en dicho instituto.

Se estima que dichos planteamientos son infundados, debido a que el referido precepto legal no viola el derecho fundamental de igualdad" (pág. 52).

"En primer lugar, resulta imprescindible determinar si el parámetro de comparación sugerido por la parte quejosa es adecuado para llevar a cabo un juicio de igualdad entre los sujetos comparados y determinar si existe o no un tratamiento diferenciado que, en su caso, se encuentre justificado para no violentar el derecho de igualdad.

Como ya quedó anotado, el trato desigual denunciado por la parte disconforme como inconstitucional, se plantea a partir de que el transitorio vigésimo de la Ley General del Servicio Profesional Docente, prevé —entre otras cuestiones— que para la determinación de los instrumentos de evaluación aplicables tanto al personal docente como al personal con funciones de dirección y de supervisión en la Educación Media Superior impartida por el Instituto Politécnico Nacional, se deberá considerar la normativa propia de dicho instituto; lo que significa, a consideración de la quejosa, que se distinguen dos tipos de evaluación para trabajadores con la misma función de maestros o docentes, los que trabajan para dicha institución y los que no laboran en ese instituto.

Sin embargo, a juicio de esta Sala, el parámetro de comparación planteado por la parte quejosa no es adecuado, en la medida en que versa sobre situaciones jurídicas diversas" (págs. 55-56).

"Como se ve, el propio Constituyente Permanente al reformar el artículo 3o. fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, hizo un caso de excepción para la aplicación de la ley reglamentaria, con respecto de las universidades e instituciones de educación superior a las que la propia ley les otorga autonomía y facultades para gobernarse a sí mismas" (pág. 57).

"En lo que aquí nos ocupa, es importante mencionar que el Instituto Politécnico Nacional es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, con facultades para gobernarse a sí mismo, a través de sus propios órganos, así como para autonormarse o autoregularse, a través de las disposiciones que habrán de regir a su interior" (pág. 58).

"En función de lo anteriormente expuesto es que, como se anticipó, en la especie no existe un parámetro objetivo de comparación que permita llevar a cabo un juicio de igualdad entre los sujetos comparados" (pág. 60).

"De ahí que al no quedar satisfecho el presupuesto indispensable para efectuar el análisis señalado, tampoco es posible continuar con el desarrollo de los restantes pasos del test antes mencionado, en tanto que, se insiste, no existe una situación comparable que pueda dar lugar a un eventual trato diferenciado" (pág. 61).

## Decisión

La Suprema Corte negó el amparo. Estimó que el artículo transitorio impugnado no viola el derecho a la igualdad porque el IPN es una institución que se autorregula. La Corte estimó que no se puede comparar su situación con la del resto de trabajadores de la educación.

---

## SCJN, Segunda Sala, Amparo en Revisión 52/2016, 7 de diciembre de 2016<sup>229</sup>

---

### Hechos del caso

En 2013, el presidente de la República promovió un conjunto de reformas estructurales a la Constitución, una de las cuales tuvo por objeto la renovación del sistema educativo nacional.<sup>230</sup> Todas las reformas fueron aprobadas por el Congreso de la Unión. La reforma educativa, entre otras modificaciones, estableció evaluaciones obligatorias y periódicas a los docentes, que llevarían a cabo las autoridades educativas. El diseño de esas evaluaciones debía considerar los contextos demográfico, social y económico de los trabajadores de la educación, los recursos e insumos humanos, materiales y financieros disponibles y demás condiciones centrales en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El resultado de los exámenes condicionaría

---

<sup>229</sup> Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministra Margarita Beatriz Luna Ramos. En ausencia de la ponente, el Ministro Alberto Pérez Dayán hizo suyo el asunto.

<sup>230</sup> Derivado de esta reforma, estas normas entraron en vigor: Ley General de Educación, Ley del Servicio Profesional Docente y Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. No obstante, la parte total de dicho sistema fue derogada con el Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 3o., 31 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia educativa, promulgado el 15 de mayo de 2019.

su permanencia en el sector educativo. Diferentes sectores sociales alegaron que, entre otras cosas, esta reforma vulneró el derecho a la estabilidad en el empleo.

Un grupo de normalistas presentó un amparo indirecto contra la reforma. Señaló como autoridades responsables al presidente de la República, a la Cámara de Diputados, a la Cámara de Senadores y al secretario de Gobernación. Entre otras cosas, alegó la inconstitucionalidad de las leyes promulgadas.<sup>231</sup> Argumentó que i) las evaluaciones para profesores, diferenciadas por región, son discriminatorias según los tratados internacionales, especialmente, el Convenio 169 de la OIT;<sup>232</sup> ii) esas normas vulneran los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y dignidad humana porque los somete a exigencias nuevas y desiguales para el desarrollar su trabajo; iii) violan la libertad de trabajo, de audiencia, los derechos adquiridos y de reserva e irretroactividad de la ley; iv) la finalidad de las evaluaciones es examinar la idoneidad del docente. Por eso, el examen debía ser el mismo para todos los maestros dado que el conocimiento educativo no es diferente en las diferentes regiones del país; v) las evaluaciones diferenciadas por región son discriminatorias porque imponen condiciones desiguales para desarrollar su trabajo.

El juez constitucional negó el amparo. Consideró que los exámenes diferenciados por región no violan el derecho a la igualdad porque buscan garantizar la idoneidad los maestros y deben tomar en cuenta el contexto laboral. Sostuvo que el Estado mexicano es pluricultural y la aplicación de un examen unificado afectaría de manera negativa a los maestros que laboran en entornos diferentes.

Contra la sentencia de amparo, los demandantes interpusieron un recurso de revisión. Argumentaron que i) los exámenes diferenciados por región son discriminatorios porque condicionan la permanencia de

---

<sup>231</sup> En particular, la instauración de exámenes establecida en la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, que a la letra dice:

"Artículo 8. La evaluación del Sistema Educativo Nacional que lleve a cabo el Instituto, así como las evaluaciones que en el ámbito de su competencia lleven a cabo las autoridades educativas, serán sistemática (sic), integrales, obligatorias y periódicas. Estas evaluaciones deberán considerar los contextos demográfico, social y económico de los agentes del Sistema Educativo Nacional, los recursos o insumos humanos, materiales y financieros destinados a éste y demás condiciones que intervengan en el proceso de enseñanza-aprendizaje".

<sup>232</sup> "Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo. Artículo 20. 1. Los gobiernos deberán adoptar, en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general. 2. Los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a: a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso; b) remuneración igual por trabajo de igual valor; c) asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, todas las prestaciones de seguridad social y demás prestaciones derivadas del empleo, así como la vivienda; d) derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones de empleadores. 3. Las medidas adoptadas deberán en particular garantizar que: a) los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, incluidos los trabajadores estacionales, eventuales y migrantes empleados en la agricultura o en otras actividades, así como los empleados por contratistas de mano de obra, gocen de la protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores, y sean plenamente informados de sus derechos con arreglo a la legislación laboral y de los recursos de que disponen; b) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud, en particular como consecuencia de su exposición a plaguicidas o a otras sustancias tóxicas; c) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas todas las formas de servidumbre por deudas; d) los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual. 4. Deberá prestarse especial atención a la creación de servicios adecuados de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados, a fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de esta parte del presente Convenio".

los maestros en sus cargos; ii) debe hacerse una evaluación unificada a los docentes, no uno diferenciado por región.

El tribunal colegiado admitió el recurso y lo remitió a la Suprema Corte para la resolución del problema de constitucionalidad planteado.

### Problema jurídico planteado

¿Vulnera los derechos a la igualdad y no discriminación la aplicación de exámenes diferenciados por región a los miembros del magisterio nacional para la permanencia en sus cargos?

### Criterio de la Suprema Corte

La aplicación de exámenes diferenciados por región a los miembros del magisterio nacional no viola el derecho a la igualdad y no discriminación. Los docentes desarrollan su trabajo en distintos entornos sociales, culturales y económicos. Por lo tanto, los exámenes diferenciados son un derecho de los maestros a que se tome en cuenta el contexto en el que desarrollan su función. Esta distinción no viola el derecho a la igualdad y no discriminación.

### Justificación del criterio

"Tales consideraciones no son impugnadas en los agravios que ahora formulan los recurrentes, pues no son más que una reiteración de los conceptos de violación que se hicieron valer en la demanda de amparo indirecto, los cuales ya fueron analizados por el Juez Federal, y por tanto, como ya se indicó, resultan ineficaces, porque los recurrentes no tuvieron la intención de impugnar las consideraciones de la sentencia reclamada" (pág. 14).

"[N]o da un trato desigual a los docentes, esto es, por el hecho de que la evaluación tome en consideración el contexto en el que desarrollan su función, al contrario, constituye un derecho de dicho personal si se parte de la premisa que el Estado Mexicano es pluricultural y los docentes desarrollan su trabajo en distintos lugares con contextos sociales, culturales y económicos distintos, cuestión que es acorde con la contextualización de la evaluación.

[A]l resultar ineficaces los agravios que se hacen valer, lo que procede es confirmar la sentencia que se revisa" (pág. 15).

### Decisión

La Suprema Corte negó el amparo. Consideró que establecer que las evaluaciones a los docentes tomen en cuenta los contextos demográficos, social y económicos de los integrantes del Sistema Educativo Nacional no implica un trato desigual ilegítimo. Por el contrario, es un derecho de los maestros que se considere el entorno en donde desarrollan su función. En consecuencia, la diferencia regional de las evaluaciones para el personal docente no viola el derecho a la igualdad y no discriminación.

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 564/2013, 17 de abril de 2013<sup>233</sup>

**Hechos del caso**

Un profesor demandó a la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo su reconocimiento como académico de base de la universidad y el de las prestaciones que le correspondían como trabajador.

La Junta de Conciliación y Arbitraje condenó a la demandada al pago de prestaciones laborales y la absolvió del reconocimiento del docente como trabajador de base. Estimó que el demandante no probó su derecho a esas prestaciones porque se desempeñaba como docente interino. Por lo tanto, la autoridad laboral decidió que, de acuerdo con el Reglamento General de Personal Académico de la universidad y con base en el 353-L de la Ley Federal del Trabajo<sup>234</sup> (LFT), la única forma de obtener la calidad de académico de base era a través de un concurso de oposición abierto, al que el demandante no se sometió.

Contra esta decisión, el docente presentó un amparo directo. Argumentó que i) la autoridad laboral debió inaplicar, en su beneficio, el artículo 353-L de la LFT; ii) la Constitución federal prohíbe la discriminación por razones laborales. En consecuencia, imponer el concurso de oposición como única forma de ingreso y permanencia al cargo de maestro por tiempo indeterminado privilegia al personal sindicalizado y a quienes ocupan una plaza permanente; iii) los profesores deberían poder cumplir el requisito de evaluación a través de mecanismos distintos al concurso de oposición; iv) establecer un solo método para ocupar una plaza definitiva como docente, regulado y administrado discrecionalmente por el órgano universitario y negar otros procesos para evaluar a un aspirante es discriminatorio porque concede privilegios a cierto grupo de docentes que puedan concursar a una plaza definitiva. En conclusión, enfatizó que el artículo 353-L de la LFT es inconstitucional porque viola el derecho a la igualdad y no discriminación.

El tribunal colegiado negó el amparo. Estimó que i) el artículo 353-L de la LFT respeta el principio de igualdad y no discriminación porque es razonable y proporcional requerir evaluaciones académicas para ser docente de tiempo indeterminado de la universidad; ii) la pretensión del docente de que sea reconocido como empleado de base sin haber superado el concurso de oposición abierto es improcedente. Esto porque las universidades tienen autonomía para establecer requisitos y procedimientos para la aplicación de los exámenes; iii) las evaluaciones académicas buscan escoger a los maestros que tienen los conocimientos necesarios para el desempeño de sus funciones; iv) en consecuencia, el artículo 353-L de la LFT es constitucional y no viola los principios de discriminación, estabilidad en el empleo, razonabilidad y proporcionalidad.

Contra esta sentencia, el demandante interpuso un recurso de revisión. Alegó principalmente que las universidades son autónomas, pero sus autoridades deben respetar el derecho a la igualdad y no discriminación

<sup>233</sup> Unanimidad de cuatro votos. Ponente: Ministro Sergio A. Valls Hernández.

<sup>234</sup> "Artículo 353-L.- Corresponde exclusivamente a las universidades o instituciones autónomas por ley regular los aspectos académicos.

Para que un trabajador académico pueda considerarse sujeto a una relación laboral por tiempo indeterminado, además de que la tarea que realice tenga ese carácter, es necesario que sea aprobado en la evaluación académica que efectúe el órgano competente conforme a los requisitos y procedimientos que las propias universidades o instituciones establezcan."

por razones laborales. Recalcó que establecer un solo método para la admisión de catedráticos, administrado de forma discrecional por las autoridades universitarias, es discriminatorio.

La Suprema Corte admitió el recurso y procedió a la resolución del problema de constitucionalidad planteado.

### Problema jurídico planteado

¿Viola el artículo 353-L de la LFT, que establece los concursos de oposición como único medio de ingreso y permanencia de los académicos de base a una universidad, el derecho a la igualdad y no discriminación?

### Criterio de la Suprema Corte

Establecer los concursos de oposición como único medio de ingreso y permanencia de los académicos de base a una universidad no viola el derecho a la igualdad y no discriminación. El concurso de oposición es un método de evaluación que cumple los fines de las universidades porque busca que el personal académico de base tenga las aptitudes para eso. Por eso, quienes aspiren a ser personal académico por tiempo indefinido deberán someterse a la evaluación académica exigida por la universidad. Por lo tanto, el artículo 353-L de la LFT es constitucional porque no viola el derecho a la igualdad y no discriminación.

### Justificación del criterio

"También resulta infundado el argumento en el que se aduce que los artículos 353-L de la Ley Federal del Trabajo y 26 y 46 del Reglamento General del Personal de la Universidad demandada, resultan violatorios del artículo 1o. constitucional, concretamente del derecho a la no discriminación, entendida como la manifestación de igualdad de los seres humanos frente a la ley" (pág. 31).

"Con base en lo anterior, se concluye que las normas impugnadas no violan el derecho de no discriminación previsto en el artículo 1o. constitucional, ya que si bien establecen la necesidad de presentarse a un concurso de oposición ya sea abierto o interno, lo cierto es que lo establecen para toda persona que pretenda ingresar a la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo como miembro de su personal académico" (pág. 38).

"[S]i bien es cierto que tratándose de un trabajador académico, como es el caso de la parte quejosa, para obtener un nombramiento de carácter definitivo es menester aprobar el concurso de oposición que le formule la institución tercero perjudicada, también lo es que si un trabajador académico presta sus servicios y no es convocado por la Universidad para la evaluación a que se refiere la Ley Federal del Trabajo, el nombramiento no puede adquirir el carácter de indefinido, por no actualizarse los supuestos normativos, esto es, que se apruebe la evaluación correspondiente" (pág. 61).

"[E]s razonable la exigencia de presentar un concurso de oposición para poder ingresar como trabajador académico a la Universidad, toda vez que resulta acorde ese método de evaluación para el cumplimiento de los fines de la Universidad, consistentes en educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios del propio artículo 3o. constitucional que tienden a desarrollar armónicamente todas las facultades

del ser humano, y a fomentar en él amor a la Patria, el respeto a los derechos humanos y la conciencia de solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia, acorde al citado precepto fundamental considerado íntegramente; por lo que debe preservar que forme parte de su personal académico, la persona que mayores aptitudes tenga para ello, tomando en cuenta todos los antecedentes profesionales, laborales, de investigación así como los resultados de los exámenes que les aplique, lo que se estima constitucionalmente válido.

Por otra parte, la circunstancia consistente en que la norma no exija la posibilidad de que sea a través de diversos medios o métodos la forma en la cual se pudiera obtener la evaluación como requisito para obtener el ingreso como docente en la Universidad de que se trata, no es una circunstancia que de suyo la torne inconstitucional, sin que en el caso de que se trata, se haya demandado ante la Junta Local la omisión de convocar al concurso de oposición, sino únicamente el reconocimiento como empleado de base de la referida institución, al cual, se insiste, no puede accederse sin presentar el referido concurso de oposición" (pág. 63).

## Decisión

La Suprema Corte confirmó la sentencia del tribunal colegiado y, en consecuencia, negó el amparo al docente. Estimó que establecer los concursos de oposición como único medio de ingreso y permanencia de los académicos de base a una universidad no viola el derecho a la igualdad y no discriminación. Por lo tanto, resolvió la constitucionalidad el artículo 353-L de la LFT.