

**CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018.
ENTRE LAS SUSTENTADAS, POR UNA
PARTE POR LOS TRIBUNALES
COLEGIADOS CUARTO, SEXTO,
OCTAVO, DÉCIMO Y DÉCIMO
SEGUNDO, Y POR OTRA, EL
DECIMOCUARTO Y DECIMOQUINTO,
TODOS EN MATERIA DE TRABAJO DEL
PRIMER CIRCUITO.**

MAGISTRADA PONENTE:

NELDA GABRIELA GONZÁLEZ GARCÍA.

SECRETARIO:

JOSÉ LUIS RODRÍGUEZ MORALES.

Ciudad de México. Acuerdo del Pleno en
Materia de Trabajo del Primer Circuito, correspondiente a la
sesión celebrada el **uno de julio de dos mil diecinueve.**

**VISTOS; y
RESULTANDO**

PRIMERO. Mediante oficio de dieciséis de
octubre de dos mil dieciocho, el Magistrado Genaro Rivera,
Presidente del Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo de
dicho Circuito, denunció la posible contradicción de tesis entre los
criterios sustentados por ese tribunal así como por el Cuarto,

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

Octavo, Décimo y Décimo Segundo al resolver los amparos directos DT.570/2018, DT.557/2017, DT.811/2016, DT.330/2018 y DT.90/2018, respectivamente y los sostenidos por el Decimocuarto y Decimoquinto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del mismo Circuito, en los amparos directos DT.1034/2016 y DT.554/2017.

SEGUNDO. En auto de diecisiete de octubre de dos mil dieciocho, el presidente del Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito admitió la denuncia de contradicción de tesis, registrándola con el número **16/2018**, y solicitó a los Magistrados presidentes del Cuarto, Octavo, Décimo, Décimo Segundo, Decimocuarto y Decimoquinto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito, que remitieran copia certificada de las ejecutorias emitidas en los amparos directos DT.557/2017, DT.811/2016, DT.330/2018, DT.90/2018, DT.1034/2016 y DT.554/2017, respectivamente, de su índice, asimismo, para que Presidente del Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del citado Circuito enviara la versión electrónica de las resoluciones contenidas en los amparos directos DT.518/213 y DT.570/2018, además, para efecto de que los presidentes de los órganos jurisdiccionales contendientes, informaran si el criterio sustentado en los asuntos referidos, se encontraba vigente y se ordenó informar a la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis del Máximo Tribunal del País la admisión de la contradicción de tesis para que comunicara si existía alguna contradicción diversa radicada en el Alto Tribunal sobre el tema en cuestión.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

En auto de veintiséis de octubre de dos mil dieciocho, se turnó el asunto al Magistrado del Décimo Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, Francisco Javier Patiño Pérez, sin embargo, al otorgársele licencia prejubilatoria, se remitió al Magistrado Víctor Ausencio Romero Hernández, pero como el Pleno de Circuito estaba por concluir sus funciones, se envió al Magistrado Felipe Eduardo Aguilar Rosete integrante de dicho Tribunal, para que realizara un nuevo proyecto.

En sesión de ocho de abril de dos mil diecinueve, el Pleno de Circuito determinó que de la propuesta presentada se advertían datos suficientes para resolver la cuestión, que había contradicción entre criterios de diversos Tribunales del circuito, pero que debía desecharse al no alcanzar mayoría suficiente para su aprobación.

Mediante proveído de diez de abril de dos mil diecinueve se ordenó el retorno de la presente contradicción de tesis a la Magistrada Nelda Gabriela González García integrante de este Pleno por parte del Decimotercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, para la formulación de un nuevo proyecto de resolución.

C O N S I D E R A N D O:

PRIMERO. COMPETENCIA. Este Pleno de Circuito es legalmente competente para conocer y resolver la presente contradicción de tesis, de conformidad con los artículos 107, fracción XIII, párrafo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 226, fracción III, de la Ley de

Amparo; 41 Bis y 41 Ter, fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; por tratarse de una denuncia de contradicción de tesis suscitada entre criterios de Tribunales Colegiados del mismo Circuito, en un tema que corresponde a la materia laboral, de la especialidad de este Pleno.

SEGUNDO. LEGITIMACIÓN. La denuncia de contradicción de tesis proviene de parte legítima, en términos de lo dispuesto en el artículo 227, fracción III, de la Ley de Amparo, toda vez que fue formulada por el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

TERCERO. CRITERIOS CONTENDIENTES.

PRIMER CRITERIO CONTENDIENTE. El **Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito**, en sesión de diez de agosto de dos mil diecisiete, resolvió en el juicio de amparo **DT. 557/2017**, lo siguiente:

*“ **TERCERO.-** Los conceptos de violación que hace valer el quejoso resultan infundados.*

En efecto, no asiste razón al inconforme en relación a sus argumentos contenidos en los conceptos de violación, al afirmar que la autoridad responsable viola en su perjuicio sus derechos fundamentales consagrados en los artículos 1°, 14, 16 y 17 constitucionales, al señalar que para determinar cuáles son los derechos de los trabajadores al servicio del Estado que han sido contratados por tiempo determinado, se debe considerar la situación real o la existencia o no de un titular de la plaza, o bien que se justifique y demuestre plenamente la temporalidad del nombramiento a la que se sujetó la relación laboral, pues --refiere el quejoso-- en el presente caso el Instituto Politécnico Nacional no demostró que la naturaleza de las actividades desempeñadas fuera lo que originó la temporalidad del vínculo laboral, por lo que tiene derecho a la inamovilidad y estabilidad en el empleo.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

*Lo anterior, dado que del escrito inicial de demanda, se advierte que la parte actora reclamó su reinstalación forzosa en el empleo que venía ocupando en el puesto de bibliotecónomo, el pago de salarios caídos y prestaciones legales y contractuales derivado del despido injustificado que ubicó el quince de abril de dos mil quince. El Instituto demandado en su escrito de contestación visible a fojas cincuenta y uno a ciento treinta y uno del sumario, negó el despido alegado y precisó que al actor se le expidió un nombramiento de carácter interino limitado por el período del dieciséis de noviembre de dos mil catorce al quince de abril de dos mil quince. La autoridad responsable en el fallo combatido consideró que con el Formato Único de Personal con número de folio *****, ofrecido por ambas partes visible a fojas veintiséis y ciento cuarenta y uno del expediente laboral, se acreditó que la relación laboral fue por tiempo determinado con vigencia al quince de abril de dos mil quince y, que la temporalidad de la relación laboral está permitida en el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y, como consecuencia absolvió al Instituto Politécnico Nacional de la reinstalación y prestaciones accesorias, lo que se estima se ajustó a derecho.*

*Se afirma lo anterior, toda vez que con el citado Formato Único de Personal visible a fojas veintiséis y ciento cuarenta y uno del sumario, con número de folio *****, se acreditó que la última contratación del actor fue por tiempo determinado con vigencia a partir del dieciséis de noviembre de dos mil catorce al quince de abril de dos mil quince y, que el motivo de su contratación fue “alta interina limitada”; con lo cual quedó plenamente demostrado que fue con el carácter de temporal; motivo por el cual, el accionante no podría adquirir el derecho a la estabilidad e inamovilidad en el empleo que alega, pues de otorgarse la permanencia en un puesto temporal, se desconocería la naturaleza de la plaza respectiva (temporal), los derechos escalafonarios de terceros y, los efectos de la basificación, lo que provocaría que el Estado tuviera que crear plazas permanentes, situación que está sujeta a la disponibilidad presupuestal; por lo que, tomando en cuenta la acción ejercida de reinstalación, basificación y prestaciones accesorias reclamadas en el capítulo*

correspondiente de la demanda laboral, al estar acreditado que la última contratación del actor fue por tiempo determinado, es incuestionable que no tiene derecho a tales prestaciones; además, la pretendida basificación no procede, en virtud de que en el juicio no se acreditó que el puesto que dijo desempeñó al servicio del Instituto demandado, exista en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal; por tanto, la Sala responsable no podría basificar dicho puesto mediante resolución, toda vez que los trabajadores del Estado se clasifican conforme a sus propios catálogos, de acuerdo a lo que establece el artículo 20 de la Ley Federal Burocrática, que dice: (lo transcribe); de lo que se colige, que la facultad de clasificar la naturaleza y, como consecuencia basificar los puestos, corresponde a los órganos competentes de cada uno de los Poderes de la Unión y del Gobierno de la Ciudad de México.

A mayor abundamiento, el artículo 7 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece: (lo transcribe); lo que permite establecer que la clasificación de base o de confianza de nuevos puestos diversos a los contenidos en el artículo 5° de la Ley Burocrática, debe determinarse expresamente por la disposición legal que formalice su creación.

Por tanto, se reitera, al tratarse de un trabajador interino limitado como eventual en el puesto que vino desempeñando, es incuestionable que no puede adquirir la estabilidad, inamovilidad y basificación que reclamó, en términos del artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, numeral que señala: (lo transcribe); toda vez que dicho precepto legal se refiere a los trabajadores de base y, como se acreditó con el Formato Único de Personal el justiciable tenía el carácter de trabajador interino o eventual.

En este orden de ideas, opuesto a lo que alega el inconforme, con el Formato Único de Personal referido el cual tiene pleno valor probatorio por ser prueba en común, se demostró plenamente que su contratación fue temporal, tipo de contratación regulada por los artículos 15 y 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que señalan: (los transcribe).

De las transcripciones que anteceden, se puede apreciar que la contratación en la modalidad de eventual o interino no es inexistente en el marco jurídico que

regula las relaciones laborales de los servidores públicos, pues con independencia como lo alega el quejoso, que no exista en las Condiciones Generales de Trabajo, lo cierto es que como se vio, el carácter de los nombramientos otorgados a los trabajadores al servicio del Estado, se encuentran regidos por lo previsto en el artículo 15 fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispositivo que de manera precisa señala que pueden tener el carácter de definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, lo cual al estar regulado por la ley de la materia, resulta suficiente para considerar legal la contratación con tal naturaleza, sin que sea necesario que se deba justificar su carácter como lo pretende el inconforme, pues como se vio, la propia ley de la materia lo regula.

*Resulta aplicable la Jurisprudencia número 1062 aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, consultable en el Tomo VI, Laboral, Primera Parte – SCJN, Segunda Sección - Relaciones laborales burocráticas, Subsección 1, Sustantivo, en la página 1049 del Apéndice de 2011, cuyo tenor literal es el siguiente: **‘TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA INAMOVILIDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 6° 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.’** (transcribe contenido y datos de localización). Criterio que opuesto a lo que alega el quejoso resulta aplicable al caso concreto, sin que le pueda beneficiar como lo afirma, dado que como se vio, en el presente asunto se acreditó plenamente que su última contratación fue de carácter temporal.*

Asimismo, resulta infundado lo que arguye el justiciable en otra parte de su concepto de violación, al señalar que por haber laborado por más de un año ocho meses tenga derecho a la inamovilidad a que refiere el citado artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; esto es así, toda vez que con los Formatos Único de Personal exhibidos por el actor visibles a fojas veintiséis a veintinueve del sumario, se aprecia que su contratación fue por tiempo determinado

y que la última abarcó del dieciséis de noviembre de dos mil catorce al quince de abril de dos mil quince, con el carácter de eventual; por tanto, por las razones antes expuestas la contratación temporal no le puede otorgar la estabilidad e inamovilidad alegada.

Además, contrario a lo que arguye el quejoso, en otra parte del mismo concepto de violación, la Sala responsable analizó las pruebas ofrecidas por las partes y, con base en ellas determinó la improcedencia de la acción ejercida, pues con independencia de las objeciones realizadas por el accionante respecto de las pruebas ofrecidas por el demandado, lo cierto es que como se vio, con el Formato Único de Personal ofrecido por ambas partes se tuvo por demostrada que la última contratación del actor fue temporal, sin derecho como consecuencia a la estabilidad e inamovilidad en el empleo y, como cierta la inexistencia del despido alegado.

*Y, si bien como lo alega el justiciable la Sala responsable en el séptimo considerando de manera incongruente señaló: **‘Analizadas que han sido las pruebas aportadas por las partes, y en especial las ofrecidas por el Titular demandado, toda vez que le corresponde la carga probatoria, este Tribunal llega a la conclusión de que, no acreditó su excepción de falta de acción y derecho, consistente en que la relación laboral con el actor se dio a partir de un nombramiento de carácter interino y limitado.’**; no menos exacto es que al valorar los Formatos Único de Personal antes referidos concluyó que la relación entre las partes fue por tiempo determinado y, como consecuencia absolvió de la acción principal ejercida de reinstalación, lo que como se dijo fue legal; por tanto, tal incongruencia no tiene consecuencia para influir en el sentido del fallo combatido.*

*Asimismo, resulta aplicable en lo conducente la Tesis, número XLIX/2005, aprobada por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Novena Época, consultable en el Tomo XXII, noviembre de dos mil cinco, en la página seis del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, cuyo tenor literal es el siguiente: **‘TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. NO ADQUIEREN EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL "EMPLEO CUANDO PRESTAN***

SUS SERVICIOS EN UNA PLAZA TEMPORAL.
(transcribe contenido y datos de localización); pues aunque se trate de un criterio orientador de una tesis aislada, como lo alega el inconforme, lo cierto es que por las razones antes expuestas este Tribunal Colegiado lo comparte, dado que se encuentra acorde con las Jurisprudencias invocadas en esta ejecutoria.”

SEGUNDO CRITERIO CONTENDIENTE.

El **Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito**, en sesión de veinte de junio de dos mil trece, resolvió en el juicio de amparo **DT. 518/2013**, lo que a continuación se transcribe:

“Por último, en los conceptos de violación identificados como primero y segundo, los que dada la estrecha vinculación que guardan entre sí, se analizarán en forma conjunta, la quejosa aduce que fue incorrecto que la Sala resolutora considerara que la relación de trabajo entablada entre ésta y el actor fue por tiempo determinado, sin que analizara que de las pruebas aportadas al juicio laboral, se puso de manifiesto que la trabajadora fue contratada como eventual bajo coacción en diversas ocasiones, lo que contrario a lo que estableció la Sala responsable sí le otorgó estabilidad en el empleo porque se dio una continuidad en la relación laboral.

*De los antecedentes se advierte que, ***** demandó de la ***** , como acción principal: la reinstalación en la fuente de trabajo de la que se dijo privada; pago de salarios vencidos y diversas prestaciones accesorias, lo anterior con fundamento en el artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, en virtud de haber sido despedida injustificadamente de su empleo el treinta de junio de dos mil diez.*

*De los hechos se desprende que inició la prestación de sus servicios el tres de enero de dos mil cuatro, en el puesto de ***** , después ***** , fecha en que celebró un contrato de trabajo con la demandada Gobierno del Distrito Federal, con un salario quincenal de ***** y con una jornada comprendida de las ocho a las dieciséis horas de lunes*

a viernes de cada semana.

A fin de acreditar sus acciones la actora exhibió como prueba anexa a su demanda los originales de diversos recibos de pago por diversos periodos comprendidos de dos mil cuatro a dos mil diez.

*Por su parte, la demandada ***** exhibió como prueba de su parte un contrato para obra determinada y tiempo fijo signado por la actora, de la que destaca que la vigencia de dicho contrato fue del cinco de abril de dos mil diez al treinta de junio de la misma anualidad, documental que hace referencia a una contratación de la actora como ***** , siendo un nombramiento de carácter eventual, con una percepción quincenal de ***** .*

*Dicho documento al ser ofrecido por la demandada ***** , documental que si bien fue objetada, lo cierto es que la actora no demostró su objeción y la Sala la admitió en términos del artículo 795 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria al ser un documento público, por lo cual, merece valor probatorio pleno.*

*Al dictar el laudo que se combate, la Sala resolutoria, al valorar las pruebas ofrecidas por las partes, estimó que la actora había exhibido recibos de pago correspondientes a distintas anualidades: desde dos mil cuatro hasta dos mil diez, y llegó a la conclusión de que con dichas constancias, había quedado demostrado la existencia de la relación de trabajo entre la actora y la demandada, pero concluyó que la misma fue por tiempo determinado y por ello estimó procedente absolver a la ***** de reinstalar a la actora y pagar diversos conceptos derivados del injustificado despido del que se dijo objeto, condenando a reconocerle el carácter de trabajadora.*

La anterior determinación resulta correcta por las siguientes razones.

*En principio, del escrito de demanda analizado en su integridad y en vinculación con las prestaciones que se demandaron, se desprende que la pretensión fundamental consistió en la reinstalación en la plaza de ***** por lo que la controversia laboral debe analizarse partiendo de esa premisa.*

El artículo 15, fracción III, de la Ley Federal

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

de los Trabajadores al Servicio del Estado establece lo siguiente: (lo transcribe)

Ahora bien, en cuanto a este tipo de nombramientos o contrataciones, el diverso artículo 46, fracción II, del mismo ordenamiento legal prevé lo siguiente: (lo transcribe)

De lo anterior se desprende que el legislador estableció como una causa de terminación de los efectos de nombramiento de los trabajadores burocráticos, sin responsabilidad para el patrón Estado, la conclusión del término o la obra para la cual se haya contratado al trabajador.

También se obtiene, de ambos preceptos, que a diferencia de lo que ocurre en tratándose de los trabajadores que se rigen por el apartado "A" del artículo 123 constitucional, y por consecuencia, por la Ley Federal del Trabajo, en el caso de los trabajadores al Servicio del Estado no se exige que se justifique el motivo por el cual se otorga un nombramiento o contrato por tiempo fijo u obra determinada, ni que al término del mismo se demuestre, por parte del patrón, la inexistencia de la materia de trabajo o la conclusión de la obra materia del nombramiento o contrato.

Lo anterior encuentra su razón de ser en el hecho de que por la naturaleza o características propias de la relación que surge entre el Estado como patrón equiparado y sus trabajadores -en la que no se persigue un fin económico particular como en el caso de las empresas privadas, sino lograr los objetivos públicos y sociales propios de la función de aquel-, en las relaciones de trabajo entabladas con este último se toman en cuenta otro tipo de aspectos como son, por ejemplo, las cuestiones presupuestarias para sustentar el mantenimiento de las plazas y la necesidad de contratar personal para programas o actividades muy específicas.

Luego, si la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contiene una regulación específica en cuanto a los nombramientos o contratos por tiempo fijo u obra determinada, así como en lo relativo a la terminación de los mismos, es inconcuso que no resulta aplicable supletoriamente la Ley Federal del Trabajo, específicamente el artículo 39 de la misma (que es el que establece que si no se

justifica la necesidad de contratar a un trabajador bajo la modalidad de tiempo fijo u obra determinada, la relación de trabajo debe considerarse por tiempo indefinido), sino que debe estarse a lo que respecto de ese tipo de nombramiento se prevé en el artículo 46, fracción II, del primer ordenamiento invocado, que como ya se ha visto, permite la terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón Estado, por la sola conclusión del término estipulado en el mismo.

En ese contexto, la circunstancia de que las labores de Supervisora para las cuales fue contratada la actora a la fecha del supuesto despido subsistan, y que, por consecuencia, tampoco haya demostrado la inexistencia de tales labores al término del contrato de la accionante, no implica que la relación de trabajo deba considerarse como por tiempo indefinido.

Es aplicable al caso la tesis sustentada por el Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito¹, con registro I.4o.T.67 L, que este Tribunal comparte, cuyo rubro y texto dicen:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR LA TEMPORALIDAD EN SUS NOMBRAMIENTOS ES IMPROCEDENTE APLICAR SUPLETORIAMENTE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LA LEGISLACIÓN QUE LOS REGULA, PUES ÉSTA NO CONTIENE LAGUNA AL RESPECTO.” (transcribe contenido)

Ahora bien, es verdad que en el caso quedó demostrado, que con anterioridad al contrato de trabajo por tiempo determinado con vigencia del cinco de abril de dos mil diez, al treinta de junio del mismo año, existió la relación de trabajo al menos desde enero de dos mil cuatro, sin embargo ello tampoco hacía procedente la reinstalación pretendida por la actora, pues, a la fecha de la presentación de la demanda, ya no subsistía dicha relación.

En ese contexto, resulta evidente que la actora, no tenía derecho a ser reinstalado en la plaza para la cual fue contratada y por consecuencia, tampoco a la expedición de un nombramiento definitivo

¹ Registro No. 173148, Localización: Novena Época Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXV, Febrero de 2007, Página: 1910, Tesis: I.4o.T.67 L, Tesis Aislada, Materia(s): laboral.

o de base en la misma.

Por lo que la conclusión alcanzada por la Sala responsable se estima correcta.

Resulta aplicable al caso la tesis P. XLIX/2005² del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que dice:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. NO ADQUIEREN EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CUANDO PRESTAN SUS SERVICIOS EN UNA PLAZA TEMPORAL.” (transcribe contenido)

Además, es igualmente aplicable la Jurisprudencia emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con registro 2a./J. 134/2006³, con rubro y texto:

“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. (transcribe contenido)”

La ejecutoria anterior, derivó en la tesis

I.6o.T.56 L (10a.)⁴, de rubro y texto siguiente:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CONTRATADOS POR TIEMPO FIJO U OBRA DETERMINADA. DADAS LAS CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL ESTADO-PATRÓN Y AQUÉLLOS, ES INAPLICABLE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 39 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Del artículo [46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado](#), se advierte que el legislador estableció como una causa de terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores burocráticos, sin responsabilidad para el patrón-Estado, la conclusión del término o la obra para la cual se hayan contratado, a diferencia de lo que ocurre con los

² Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XXII, Noviembre de dos mil cinco, página seis.,

³ Registro No. 174166; Localización: Novena Época; Instancia: Segunda Sala; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; XXIV, septiembre de 2006; página: 338; Tesis: 2a./J. 134/2006; Jurisprudencia; Materia(s): laboral.

⁴ Foja 2697, Libro XXIV, Septiembre de 2013, Tomo 3, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Décima Época.

trabajadores cuya relación laboral se rige por el [apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#); por ello, tratándose de los trabajadores al servicio del Estado no se exige que se justifique el motivo por el cual se otorga un nombramiento o contrato por tiempo fijo u obra determinada, ni que a su término se demuestre, por parte del patrón, la inexistencia de la materia de trabajo o la conclusión de la obra materia del nombramiento o contrato, lo anterior dada la naturaleza o características propias de la relación que surge entre el Estado como patrón equiparado y sus trabajadores, en la que no se persigue un fin económico particular como en el caso de las empresas privadas, sino lograr objetivos públicos y sociales propios de la función de aquél, donde se toman en cuenta otro tipo de aspectos, como las cuestiones presupuestarias para sustentar el mantenimiento de las plazas y la necesidad de contratar personal para programas o actividades específicas. En ese orden de ideas, es inaplicable supletoriamente el artículo [39 de la Ley Federal del Trabajo](#), que prevé que si no se justifica la necesidad de contratar a un trabajador bajo la modalidad de tiempo fijo u obra determinada, la relación de trabajo debe considerarse por tiempo indefinido, sino que debe estarse al artículo 46, fracción II, que permite la terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón-Estado, por la sola conclusión del término estipulado en él.”

TERCER CRITERIO CONTENDIENTE. El mencionado **Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito**, en sesión de nueve de agosto de dos mil dieciocho, resolvió en el juicio de amparo **DT. 570/2018**, de la manera que sigue:

“QUINTO. *El estudio de los conceptos de violación conduce a determinar lo siguiente:*

Cabe mencionar que éstos se analizarán de manera conjunta, dada la estrecha relación de sus argumentos, lo anterior de conformidad con el artículo 76 de la Ley de Amparo.

El primero lo divide la parte quejosa en dos puntos, en el 1 alega que se viola la fracción IX del Apartado B del artículo 123 Constitucional, que establece que los trabajadores sólo podrán ser suspendidos o cesados por causa justificada en los términos que fije la ley, ya que en la especie no logró acreditar el demandado con prueba idónea que haya sido cesado o privado de su derecho humano al trabajo, por causa justificada, a pesar de haber tenido la carga de la prueba.

Que el artículo 123 de la Constitución, tiene como finalidad promover, garantizar y proteger la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, la cual es una de las medidas esenciales para la efectividad del derecho del trabajo y va unida a la idea de la seguridad social, considera que la responsable omite aplicar e interpretar la fracción IX del apartado B del invocado artículo, violando sus derechos humanos relativos a los principios pro persona y ex officio, que establecen que las normas relativas a los derechos humanos, como lo es el derecho al trabajo, se interpretarán de conformidad con la Constitución y con los Tratados Internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia, así como también el derecho humano al debido proceso, establecido en los artículos 1 y 14 constitucionales, toda vez que aduce fue privado de su trabajo sin que existiera causa justificada o causa razonable para su disolución, que se valoraron indebidamente los formatos únicos de personal, con los cuales se acreditó que laboró en apariencia para la demandada bajo un nombramiento interino, no por nombramientos por tiempo fijo, como indebidamente afirma la responsable, pero suponiendo que el nombramiento haya sido por tiempo fijo, éste carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, la causa motivadora que justifique la excepción a la norma general, pues el espíritu de la ley estriba en no dejar al arbitrio del patrón el término del contrato, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la ley, que sus nombramientos carecen de causa motivadora; debido a que no se especificó que fueran por tiempo fijo o que laboraba en sustitución de otro trabajador, es

decir, que dichos nombramientos tenían titular.

*Que también se valoraron indebidamente los comprobantes de pago de percepciones y descuentos, con los cuales aduce se acreditó -junto con los formatos únicos de personal-, que se desempeñó de manera continua e interrumpida por más de seis meses, en la categoría de base de *****, de cuarenta horas, realizando funciones administrativas, del dieciséis de agosto de dos mil nueve al quince de septiembre de dos mil dieciséis, que prestó sus servicios para la demandada por nueve años, treinta días, continuos e ininterrumpidos, desde el primero de febrero de dos mil catorce a septiembre de dos mil dieciséis, en la clave presupuestal ******

En el punto 2 aduce que la responsable viola en su perjuicio el derecho humano al trabajo y las garantías de seguridad y legalidad jurídica contenida en los artículos 1, 14 y 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al incumplirse las formalidades esenciales del procedimiento, porque la Sala no consideró lo que expresó en su demanda, en el sentido de que su nombramiento es definitivo, y que es falso que fuera interino; sin embargo, la responsable determinó que tenía un nombramiento por tiempo fijo, sin atender a los formatos únicos de personal y comprobantes de pago de percepciones y descuentos, en los que no se especificó que laboraba en sustitución de otro trabajador, es decir, que dichos nombramientos tenían titular, además refiere que no fundamentó ni motivó el acto reclamado.

*En el **segundo** motivo de disenso arguye que la autoridad responsable no promovió, ni respetó, ni protegió, sus derechos humanos, pues se dio a la tarea de perpetrar actos contrarios a los derechos fundamentales reconocidos en tratados internacionales de los que es parte signante el Estado Mexicano.*

*En el **tercero** refiere que el acto reclamado viola los artículos 23 de la DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS; 55.a de la CARTA DE LAS NACIONES UNIDAS; 6 y 10 de la DECLARACIÓN SOBRE EL PROGRESO Y EL DESARROLLO EN LO SOCIAL; 6.1 del PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES; XIV de la DECLARACIÓN AMERICANA*

DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE; 26 de la CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS; 6.1 y 7.d, del PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES PROTOCOLO DE SAN SALVADOR; todos relativos al derecho al trabajo, así como el principio del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo, que es la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, la igualdad de oportunidades, así como la permanencia y estabilidad en el empleo, ya que solo puede privársele de su labor, por causas de justa separación, que en el caso esas causas no existieron.

Que su derecho al trabajo se ve vulnerado, porque se viola la fracción IX, del apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 6.1 y 7.d del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador, que contienen la misma garantía que la Constitución y la jurisprudencia de nuestro más alto Tribunal, al establecer que los trabajadores sólo podrán ser separados por causa justificada, o con las causas de justa separación, que en casos de despido injustificado, se tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo.

*En el **cuarto** concepto de violación, indica que el derecho humano a la dignidad es la primera y más importante de las prerrogativas de las personas, como se desprende del artículo 1° de la Declaración Universal de Derechos humanos, que la dignidad es el fundamento y la razón de ser de las instituciones políticas, que esta prerrogativa fundamental está reconocida en el artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como en las tesis de jurisprudencia de rubros:*

“DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA.”

“DIGNIDAD HUMANA. EL ORDEN JURÍDICO MEXICANO LA RECONOCE COMO CONDICIÓN Y BASE DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES.”

Que el derecho humano le ha sido vulnerado por la autoridad responsable, pues no existe causa justificada de separación o causa razonable para su disolución.

*En el **quinto** disenso argumenta que el derecho humano a la vida digna está reconocido en el artículo 4° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, del cual se colige que el proyecto existencial de cada cual debe desarrollarse en el marco de condiciones de vida mínimas que sean compatibles con la dignidad de la persona humana. Que la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos ilustra la enorme trascendencia que tiene este derecho fundamental en el caso ***** vs Brasil. Fondo, reparaciones y costas. (Sentencia de 4 de julio de 2006)*

Que el acto reclamado carece de validez jurídica, porque se le priva de su derecho humano al trabajo y a la estabilidad en el empleo, sin haber existido causa justificada, por lo que se le impide el acceso a las condiciones que garanticen una vida digna.

*En el **sexto** concepto de violación señala que el derecho humano al proyecto de vida ha sido objeto de los siguientes pronunciamientos jurisprudenciales de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: Caso ***** Vs. Perú. Reparaciones y Costas. (Sentencia de 27 de noviembre de 1998) y Caso ***** Vs. Colombia. Fondo, reparaciones y costas. Sentencia de 12 de septiembre de 2005.*

Que de acuerdo a tales veredictos interamericanos, el derecho humano al proyecto de vida, ocurre cuando un órgano del Estado adopta una determinación que altera el curso de la vida de una persona, impidiéndole el despliegue de sus potencialidades y el libre desarrollo de su personalidad, que este ataque al núcleo irreductible de la dignidad humana se produce cuando se ha puesto un obstáculo a la realización del destino personal, que en la especie, es manifiesta la violación al derecho humano en cita en virtud de que la privación de su derecho al trabajo y a la

estabilidad en el empleo, sin haber existido causa justificada o causa de justa de separación, incidirá en el presente y en el futuro, ya que afectará las posibilidades objetivas de construir un proyecto de vida acorde a sus anhelos y expectativas.

*En el **séptimo** expone que la autoridad responsable ha inobservado el derecho humano y la garantía constitucional del mínimo vital, cita las tesis de rubro:*

“DERECHO AL MÍNIMO VITAL EN EL ORDEN CONSTITUCIONAL MEXICANO.”

“DERECHO AL MÍNIMO VITAL. CONCEPTO, ALCANCES E INTERPRETACIÓN POR EL JUZGADOR.”

*En el **octavo** alude que el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación es una prerrogativa capital reconocida en el artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, sus alcances están definidos en la tesis de jurisprudencia de rubro: “IGUALDAD JURÍDICA. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 24 DE LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS.”*

Que la determinación de privarlo de su derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo, sin haber existido causa justificada conlleva la generación de un trato desigual y discriminatorio, por lo que afirma que el acto reclamado es inconstitucional e inconvencional.

*En el **noveno** disenso plantea que la progresividad, la no regresividad y la interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos son principios de observancia obligatoria para todas las autoridades, según reza el párrafo tercero del artículo 1° constitucional.*

Que la autoridad responsable se aparta de impartir justicia pronta, completa e imparcial, lo que representa un quebrantamiento del derecho humano a la progresividad y a la no regresividad, que viola también la prerrogativa fundamental de la interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos, porque el acto reclamado, lo priva del trabajo, e incidirá definitivamente en el ejercicio de los derechos humanos a la vida, a la dignidad, a la alimentación, a la educación, la seguridad social, la salud, y la vivienda, entre otros.

*En el **décimo** apunta que en el artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos se reconoció el derecho humano al debido proceso, el cual, significa que toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, cuando se trata de la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral o fiscal, que ese derecho humano le fue quebrantado, en virtud de que se le privó del derecho al trabajo.*

Que la autoridad responsable valora indebidamente las pruebas que ofreció, consistentes en formatos únicos de personal, con los cuales se acreditó que laboró para la demandada bajo un nombramiento interino, no por nombramientos por tiempo fijo u obra determinada, pero suponiendo que el nombramiento haya sido por tiempo fijo u obra determinada, considera que carece de validez, para los efectos de su terminación, si no se expresa la naturaleza del trabajo que se va a prestar, que justifique la excepción a la norma general, ya sea que tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador o en los demás casos previstos por la ley.

*Que en los formatos únicos de personal no se especificó que laboraba en sustitución de otro trabajador, es decir, que dichos nombramientos tenían titular, que con los comprobantes de pago del último año laborado, se demostró que se desempeñó de manera continua e interrumpida por más de seis meses, en la categoría de base de *********, que prestó sus servicios a la demandada por nueve años, treinta días, continuos e ininterrumpidos, en la clave presupuestal **********

Cita la tesis cuyo rubro reza:

“CONTROL DE CONVENCIONALIDAD EX OFICIO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS. CUANDO LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO ADVIERTAN QUE EL RESPETO A LOS DERECHOS Y LIBERTADES DE ACCESO A LA JUSTICIA, GARANTÍA DE AUDIENCIA Y TUTELA JURISDICCIONAL SE SUPEDITÓ A REQUISITOS INNECESARIOS, EXCESIVOS, CARENTES DE RAZONABILIDAD O PROPORCIONALIDAD, EN EJERCICIO DE AQUÉL, DEBEN ANALIZAR PREPONDERANTEMENTE TAL CIRCUNSTANCIA, AUN CUANDO NO EXISTA CONCEPTO DE

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

VIOLACIÓN O AGRAVIO AL RESPECTO.”

*En el **décimo primer** concepto de violación manifiesta que el derecho humano al debido proceso fue quebrantado por la autoridad responsable, en virtud de que le priva al derecho al trabajo, mediante un laudo incongruente, carente de motivación y fundamentación.*

*En el **décimo segundo** precisa que se aplican e interpretan en forma indebida los artículos 6, 15 fracción III, 46 fracción II, 63, 64, 65 y 137, de la Ley Federal de los Trabajadores del Estado; 840, 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, ya que es falso que haya tenido un nombramiento por tiempo fijo u obra determinada, por lo que estima fue planteada incorrectamente la litis, en razón de que laboró para la demandada bajo un nombramiento interino desempeñándose de manera continua e interrumpida más de seis meses, lo que dice se acreditó con los formatos únicos de personal en los que no se especificó que era en sustitución de otro trabajador, es decir, que su nombramiento tenía titular, que con los comprobantes de percepciones y descuentos del último año laborado se demuestra que laboró de manera continua e interrumpida más de seis meses, en dicha categoría sin nota desfavorable en su expediente.*

Que los nombramientos interinos se otorgan en plazas definitivas para cubrir las licencias de sus titulares (plazas vacantes temporales) que no excedan de seis meses; los provisionales, también se otorgan en plazas definitivas pero para cubrir las licencias de sus titulares mayores de seis meses de acuerdo con el escalafón; los de tiempo determinado se expiden con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y los de obra determinada, para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente, cuya duración será la de la materia que le dio origen, consiguientemente, si los nombramientos que se le otorgaron no tuvieron como finalidad sustituir en la plaza a otro trabajador que gozara de licencia, ni que su existencia haya sido creada para realizar una labor específica en determinado tiempo, considera se debe concluir que no ocupó un puesto interino sino una plaza vacante definitiva y, por tanto, no se ubica en los supuestos normativos que prevén los artículos 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los

Trabajadores al Servicio del Estado.

*Planteamientos que devienen **infundados**, por las siguientes consideraciones.*

*Conviene destacar los antecedentes del juicio laboral de origen, de los que se aprecia que *********, demandó del **Instituto Politécnico Nacional** y del **Órgano Interno de Control en el Instituto Politécnico Nacional**, la reinstalación en alta definitiva en la categoría o puesto "*********, plaza *********", toda vez que adujo fue despedido el quince de septiembre de dos mil dieciséis, por medio del oficio número 11/013/04/3885/2016, en el que se le señaló "que con fecha quince de septiembre de dos mil dieciséis concluye el interinato con carácter limitado que estaba cubriendo, y que ya no sería contratado para un nuevo periodo de interinato", asimismo reclamó salarios caídos, la basificación en alta definitiva y demás prestaciones accesorias.*

*El **Instituto Politécnico Nacional**, por conducto de su apoderada, al contestar la demanda señaló que son improcedentes las prestaciones reclamadas, dado que el actor fue contratado por tiempo fijo por periodos menores a seis meses un día, que el último fue del "16 de mayo de 2016 al 15 de septiembre de 2016", es decir por cuatro meses, por lo que no resulta una continuidad en el empleo. Señaló que dada la naturaleza de sus funciones estas seguirán vigentes por todo el tiempo de su existencia, por lo que estima no se puede aducir una subsistencia de actividades cuando la relación se entendió con el carácter de interino, es decir por tiempo fijo, atendiendo a una temporalidad lo cual tuvo conocimiento en todo momento el actor. Adujo que las renovaciones de los interinatos dependen de las partidas presupuestales de cada año.*

Que el accionante omite anexar que haya solicitado la basificación ante la "Comisión Mixta de Escalafón SEP-SNTE", ya que el titular de cada dependencia no es quien basifica sino la citada Comisión, además debe demostrar estar inscrito en el escalafón para concursar en la plaza vacante; y, por último, tener la antigüedad necesaria para concursar a la plaza vacante.

La Sala del conocimiento en el laudo estableció que la litis es para determinar si el actor tiene

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

derecho a demandar su reinstalación alta definitiva y demás prestaciones o si como lo refiere el demandado éste carece de acción y derecho, toda vez que el quince de septiembre de dos mil dieciséis concluyeron los efectos de su nombramiento, por lo que estipuló que le corresponde al demandado la carga de la prueba.

Y razonó que del estudio y la valoración de las pruebas ofrecidas por la partes, quedó demostrado que el actor se ha venido desempeñando en diversas plazas de manera interina limitada, siendo la última del dieciséis de mayo de dos mil dieciséis al quince de septiembre de dos mil dieciséis, que el Titular demandado acreditó sus excepciones y defensas, ya que su última contratación fue por tiempo fijo, por lo que no existe despido sino conclusión del término de su nombramiento; en consecuencia, procedió a absolverlo de todas las prestaciones.

Es legal lo resuelto por la Sala responsable, en virtud de que se contempla del sumario que el Instituto demandado se excepcionó señalando que es improcedente la acción reclamada, debido a que no existió el despido alegado, sino que la relación concluyó por haber vencido la vigencia del último contrato celebrado entre las partes, que fue del dieciséis de mayo al quince de septiembre de dos mil dieciséis, y que la contratación se dio conforme a las necesidades del servicio sin una continuidad, ya que su contratación variaba de tres a cinco meses, según su presupuesto hacendario.

Como lo estipuló la resolutora a dicho Instituto le correspondía la carga de la prueba de demostrar su dicho, al efecto ofreció al juicio laboral la prueba marcada con el número 2, consistente en el formato único de personal de fecha catorce de abril de dos mil dieciséis, documental que también fue exhibida por el actor. (Fojas 28 y 121)

De tal probanza se desprende que se estableció una vigencia que es del dieciséis de mayo al quince de septiembre de dos mil dieciséis, por tanto quedó demostrado por parte del patrón que la contratación fue por tiempo fijo, con independencia de la denominación que se le haya dado al nombramiento.

Al respecto, cabe indicar que la temporalidad del contrato encuentra sustento en el hecho de que el

Instituto demandado es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, cuya orientación general corresponde al Estado, por lo que no persigue un fin económico particular, como es el caso de las empresas privadas, y en esa virtud, su gestión está sujeta a diversas disposiciones administrativas, por lo que debe de tomar en cuenta las cuestiones presupuestarias para sustentar el mantenimiento de plazas, y la necesidad de contratar personas para programas o actividades específicas, lo que explica la contratación por tiempo fijo.

Se justifica la temporalidad de la contratación de la parte actora, en términos de los artículos: 3, 12, 15, fracción III, y 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que disponen: (los transcribe)

Conforme a los preceptos legales citados, se colige que si bien las relaciones de trabajo pueden ser por obra o tiempo determinado, será sólo cuando así lo exija su naturaleza, lo que está justificado en el caso con las documentales consistentes en los formatos únicos de personal, de los cuales se deduce que la contratación fue por periodos determinados, es decir por tiempo fijo, siendo el último de ellos del dieciséis de mayo al quince de septiembre de dos mil dieciséis, en el cual se precisó en el rubro de justificación lo siguiente: “Se solicitó mediante oficio 11/013/00561/2016, en cumplimiento al artículo 15 de la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del artículo 123 Constitucional, se anexa circular 20 para personal académico autorizada en EE u oficio correspondiente del Titular de la Dependencia Politécnica y se asentó como motivo 20 alta interina limitada.”

Por ende, es evidente que el demandante tiene el carácter de trabajador eventual o temporal, dado que su contratación depende de la suficiencia presupuestaria, y siempre se estableció por periodos previamente determinados.

De los numerales antes citados, además se visualiza que el legislador estableció como una causa de terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores burocráticos, sin responsabilidad para el patrón Estado, la conclusión del término o la obra para la cual se haya contratado al trabajador.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

También se obtiene de dichos preceptos, que a diferencia de lo que ocurre en tratándose de los trabajadores que se rigen por el apartado "A" del artículo 123, Constitucional, y por consecuencia, por la Ley Federal del Trabajo, en el caso de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se exige que se justifique el motivo por el cual se otorga un nombramiento o contrato por tiempo fijo u obra determinada, ni que al término del mismo se demuestre por parte del patrón, la inexistencia de la materia de trabajo o la conclusión de la obra materia del nombramiento o contrato, sino que conforme al numeral 46 de la citada legislación, el nombramiento o designación de los trabajadores dejará de surtir efecto sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por conclusión del término pactado.

Lo que encuentra su razón, en el hecho de que por la naturaleza o características propias de la relación que surge entre el Estado como patrón equiparado y sus trabajadores, -en la que no se persigue un fin económico particular como en el caso de las empresas privadas, sino lograr los objetivos públicos y sociales propios de la función de aquél-, en las relaciones de trabajo entabladas con este último, se toman en cuenta otro tipo de aspectos como son las cuestiones presupuestarias para sustentar el mantenimiento de las plazas y la necesidad de contratar personal para programas o actividades muy específicas.

Sin que le asista la razón al quejoso cuando refiere que no se debió de considerar que su contratación fue por tiempo fijo sino interina y que al no haberse señalado a qué trabajador se encontraba sustituyendo debe considerarse que se encontraba en una plaza vacante definitiva.

*Lo **infundado** de tal argumento, se deduce porque tomando en consideración que si bien en los documentos citados consistentes en los formatos únicos se estableció que el nombramiento es por alta interina limitada, lo cierto es que el demandado se excepcionó diciendo que el demandante fue contratado por tiempo fijo a través de tales nombramientos denominados alta interina limitada, más no adujo que éste se encontrara sustituyendo a un diverso trabajador, por lo tanto que fuera interino, ya que incluso expresó que los contratos se le otorgaban atendiendo al presupuesto establecido y*

siempre por tiempo fijo.

Ahora bien, tomando en cuenta que es criterio de nuestro Máximo Tribunal del país que para determinar los derechos de los trabajadores al servicio del estado, en virtud del nombramiento expedido, debe considerarse la situación real en que se ubiquen respecto del periodo que hayan permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna.

De acuerdo a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado.

En atención a lo anterior, es inconcuso que en el caso quedó probado que el actor laboró a través de contratos por tiempo fijo, ya que se otorgó en una plaza temporal por un plazo previamente definido, independientemente de la denominación del nombramiento, aunado a que no consta en autos alguna prueba que acredite que se encontraba cubriendo una plaza vacante definitiva, por lo que no es factible como lo alega el quejoso que se le otorgue una plaza definitiva, si su contratación siempre fue por tiempo fijo en una plaza temporal o eventual, tal como lo demostró el demandado.

*Se cita en apoyo a lo anterior la tesis de jurisprudencia **P./J. 35/2006** -que señala el quejoso en sus conceptos de violación-, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Época: Novena Época, Registro: 175734, Fuente: Semanario Judicial de*

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, Febrero de 2006, Materia(s): Laboral, Página: 11, del terno siguiente:

'TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.'(transcribe contenido)

En tal contexto, es correcto que la Sala haya determinado que el actor no adquirió el derecho a la inamovilidad en el empleo, pues se demostró que la relación laboral existió al amparo del contrato por tiempo determinado o fijo, siendo el último de ellos el que rigió a la relación laboral entre las partes, por lo que si concluyó su vigencia, es evidente que la relación de trabajo dejó de surtir efectos sin responsabilidad para el patrón, conforme a lo dispuesto por el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Refuerza lo anterior, la jurisprudencia de la extinta Cuarta Sala, de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Época: Séptima Época, Registro: 242960, Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Volumen 151-156, Quinta Parte, Materia(s): Laboral, Página: 112, del tenor siguiente:

'CONTRATOS SUCESIVOS. EL ÚLTIMO RIGE LA RELACION LABORAL.' (transcribe contenido)

Por tanto, aun y cuando el accionante hubiere prestado servicios por más de seis meses realizando funciones de base, sin contar con nota desfavorable, no por ello adquiere el derecho a la inamovilidad en el empleo, toda vez que la prerrogativa a la inamovilidad prevista en el artículo 6, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, sólo corresponde a quienes se les otorga un nombramiento de base, en una plaza donde se realizan labores que no sean consideradas de confianza, ya sea de nueva creación o en una vacante definitiva, es decir, que no exista titular de la misma y siempre que se haya laborado por más de seis meses consecutivos sin nota desfavorable en su expediente, a fin de no afectar los derechos escalafonarios de terceros.

En el caso, no quedó demostrado que el demandante haya cubierto una plaza que estuviere vacante definitiva de la cual no existiera titular, ni que hubiere sido de nueva creación, siendo inconcuso que no se le puede otorgar un nombramiento de base, aunque las funciones del puesto que desempeñara sean consideradas de esa naturaleza, puesto que se demostró que ésta tenía el carácter de trabajador eventual, por lo que no le corresponde la inamovilidad prevista en el artículo 6, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Es así, en razón de que si se recibió un nombramiento por tiempo fijo en una plaza temporal o eventual, no podrá adquirir el derecho a la estabilidad en el empleo, aun cuando en dicha plaza acumule más de seis meses ininterrumpidos realizando funciones propias de un trabajador de base, a fin de no afectar derechos escalafonarios de terceros ni alterar la naturaleza de una plaza, y los efectos de la basificación, lo que provocaría que se tuviera que crear una plaza permanente, situación que está sujeta a la disponibilidad presupuestal, en tal sentido, no es procedente el otorgamiento de un nombramiento de base y/o definitivo, por no encontrarse satisfechos los presupuestos legales de la inamovilidad a que se refiere el artículo 6, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

*Es aplicable en lo conducente, la jurisprudencia número **2a./J. 134/2006**, emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en la página 338, Tomo XXIV, Septiembre de 2006, Materia(s): Laboral, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, cuyo rubro y texto son:*

‘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.’(transcribe contenido)

*Asimismo se hace valer la tesis de jurisprudencia **P./J. 44/2009**, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Época: Novena Época, Registro: 167339, Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIX, Abril de 2009,*

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

Materia(s): Laboral, página: 12, que reza:

'TRABAJADORES DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. REQUISITOS PARA ADQUIRIR EL DERECHO A LA INAMOVILIDAD.'
(transcribe contenido)

Cabe señalar que el quejoso invocó las siguientes tesis de jurisprudencia emitidas por nuestro Máximo Tribunal del país, de rubro y texto siguientes:

'TRABAJADORES, ESTABILIDAD DE LOS. MODALIDADES.' (transcribe contenido)

'CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO, CARACTERÍSTICAS Y PRORROGA DEL.' (transcribe contenido)

'CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL, DEBE JUSTIFICARSE LA CAUSA MOTIVADORA DE SU LIMITACIÓN.' (transcribe contenido)

Los anteriores criterios no son aplicables, en virtud de que tratan sobre conflictos laborales que se rigen por el apartado A, del artículo 123 Constitucional, así como por la Ley Federal del Trabajo, y el presente asunto se regula por el Apartado B de dicho numeral y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que no se puede atender a su contenido para resolver la controversia, en esa tesitura es inaplicable supletoriamente el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo -del que hablan las tesis citadas-, que prevé que si no se justifica la necesidad de contratar a un trabajador bajo la modalidad de tiempo fijo u obra determinada, la relación de trabajo debe considerarse por tiempo indefinido, sino que debe estarse al artículo 46, fracción II, que permite la terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón-Estado, por la sola conclusión del término estipulado en él.

*Sustenta el anterior criterio, la tesis aislada **I.6o.T.56 L (10a.)** de este Sexto Tribunal Colegiado visible en la página 2697 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Época: Décima Época, Registro: 2004613, Fuente: Libro XXIV, Septiembre de 2013, Tomo 3, Materia(s): Laboral, que refiere:*

'TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CONTRATADOS POR TIEMPO FIJO U OBRA DETERMINADA. DADAS LAS CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL ESTADO-PATRÓN Y AQUÉLLOS, ES INAPLICABLE

SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 39 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. (transcribe contenido)

El quejoso en sus conceptos de violación, citó el siguiente criterio jurisprudencial, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que lleva por rubro y texto el siguiente:

'TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SI DEMUESTRAN QUE HAN VENIDO PRESTANDO SERVICIOS A LA DEPENDENCIA ESTATAL POR DESIGNACIÓN VERBAL DEL TITULAR, TIENEN ACCIÓN PARA DEMANDAR LA EXPEDICIÓN DEL NOMBRAMIENTO O SU INCLUSIÓN EN LAS LISTAS DE RAYA Y, EN SU CASO, TODAS LAS DEMÁS ACCIONES CONSECUENTES.' (transcribe contenido)

Tampoco es aplicable, debido a que dicho criterio versa sobre el derecho de un servidor público de demandar la expedición del nombramiento o su inclusión formal en las listas de raya en caso de que su designación haya sido verbal, y en el juicio de origen la acción principal no es el otorgamiento de un nombramiento o la inclusión en las listas de raya por designación verbal del accionante, sino la reinstalación en el puesto así como la basificación.

En esas condiciones, se considera que es legal como se asentó en el laudo que no es posible legalmente que el accionante adquiera el derecho a la inamovilidad en el empleo, aun cuando haya acumulado más de seis meses ininterrumpidos, realizando funciones propias de un trabajador de base, pues como quedó establecido tal derecho sólo corresponde a los trabajadores con nombramiento definitivo para no ser separados de sus puestos sino por causa justificada, lo que deriva del referido artículo 46 de la Ley Burocrática; por lo que si el actor laboró en una plaza temporal es inconcuso que derivado de dicho dispositivo legal, la relación laboral dejó de surtir efectos sin responsabilidad para el titular por conclusión del término pactado.

Bajo esa óptica jurídica, lo resuelto en el laudo no viola en perjuicio del quejoso el derecho al trabajo que prevé los instrumentos internacionales que cita en su demanda de amparo, ni lo dispuesto por el artículo 123 apartado B fracción IX, Constitucional, porque la determinación de la responsable de declarar

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

improcedente la acción de reinstalación se fundamentó en el invocado numeral 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que contempla como causa de terminación del nombramiento por tiempo fijo sin responsabilidad del Estado la conclusión del término o la obra determinada.

Lo anterior es así, porque de conformidad con el citado artículo 15, fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el carácter del nombramiento puede ser definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, por lo que cuando el Estado –patrón equiparado- tiene necesidad de contratar trabajadores, eventuales o temporales está facultado para contratarlos como interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada, lo cual se justifica porque las labores que desempeñan obedece a necesidades extraordinarias del Estado y en esa circunstancia el nombramiento o contratación debe estar limitado a la duración de las mismas o a la partida presupuestal destinada a cubrir sus emolumentos, por lo que la inamovilidad que tenga un trabajador eventual o temporal, surte efectos únicamente durante la vigencia de ese nombramiento.

Así lo dispuso la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis 133/2006, en la cual determinó lo que se transcribe a continuación:

“Sobre el particular esta 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. La conclusión alcanzada se obtiene de la 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.

La citada resolución dio origen a la jurisprudencia 2ª./J.134/2006, ya antes citada y que lleva por rubro:

‘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.’

En ese contexto, se estima correcto que la Sala determinara que no existió el despido alegado, sino que la relación de trabajo concluyó sin responsabilidad para el demandado.”

CUARTO CRITERIO CONTENDIENTE. El **Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito**, en sesión de veintisiete de octubre de dos mil dieciséis, resolvió en el juicio de amparo **DT. 811/2016**, lo que a continuación se transcribe:

“SEXTO. ESTUDIO DE LOS CONCEPTOS DE VIOLACIÓN DE LA PARTE QUEJOSA. *Son infundados los conceptos de violación formulados por la parte quejosa, aun suplidos en su deficiencia en términos de lo dispuesto en el artículo 79, fracción V, de la Ley de Amparo, al tratarse el promovente de la parte trabajadora en el juicio laboral de origen.*

Ahora bien, con base en lo actuado en el juicio laboral de origen y contrario a lo alegado por la

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

parte quejosa en su demanda de amparo, la autoridad responsable en el acto reclamado, no valoró incorrectamente el material probatorio desahogado, particularmente el contrato por tiempo determinado celebrado el dos de julio de dos mil doce y los recibos de pago derivados de esa relación laboral, por lo que fue correcta la absolución decretada a favor del *Titular de la Jefatura del Gobierno del Distrito Federal*, así como la condena a la *Delegación Venustiano Carranza* en los términos establecidos en el laudo.

En efecto, mediante escrito presentado el *trece de diciembre de dos mil doce* en la Oficialía de Partes del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, ******* por conducto de su apoderado *******, promovió demanda laboral en la que reclamó las siguientes prestaciones por los hechos ahí narrados (*fojas 1 a 5 del juicio laboral*):

‘PRESTACIONES:

1.- LA REINSTALACIÓN, en la plaza de PROFESIONISTA, Unidad Administrativa 066 Órgano Político Administrativo en Venustiano Carranza, Jefatura de Unidad Departamental de Gobierno, desempeñando sus actividades en el estacionamiento denominado “Estacionamiento de la *******”, ubicado en la calle ******* sin número, entre ******* y *******, Colonia *******, México, D.F., con número de Empleado *******, misma que desempeñaba mi representado en el momento en el que fue despedido injustificadamente por parte de la ahora demandada.

2.- Se condene a la demandada al PAGO DE LOS SALARIOS CAÍDOS, que se generen desde la fecha del injustificado despido que tuvo lugar el día sábado *quince de septiembre del año dos mil doce* a las quince horas y hasta aquel día en que se dé total cumplimiento al laudo condenatorio que dicte este H. Tribunal en el presente juicio, lo anterior con los aumentos y mejoras salariales que sufra la plaza de mi representado PROFESIONISTA, Unidad Administrativa 066 Órgano Político Administrativo en Venustiano Carranza, Jefatura de Unidad Departamental de Gobierno,

considerando como sueldo base el salario que percibía quincenalmente por sus servicios a razón de \$***** (*****M.N.), tomando en consideración que el actor jamás incurrió en ninguna de las causales contempladas en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como también el hecho de que el titular demandado omitió cumplir con los requisitos contemplados en el artículo 46 Bis de la misma Ley sin que existiera causa, justificación o motivo suficiente, lesionando en esta forma los derechos adquiridos de mi representado como trabajador.

Para el caso de que el demandado **DISTRITO FEDERAL DELEGACIÓN VENUSTIANO CARRANZA**, se niegue a reinstalar al actor en su puesto y a pagarle los salarios caídos, para ese evento se demanda:

3.- EL PAGO DE VEINTE DÍAS, de salario por cada año laborado para el demandado **DISTRITO FEDERAL DELEGACIÓN VENUSTIANO CARRANZA**, por concepto de Indemnización Constitucional, con fundamento en lo dispuesto por el Artículo 123 Apartado "B" Fracción IX, segundo párrafo de la Carta Magna, toda vez que mi representado fue despedido injustificadamente el día **quince de septiembre del año dos mil doce**, debiendo tomar en cuenta que el actor tenía **cinco años laborando ininterrumpidamente** para el titular demandado.

4.- EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL, consistente en el pago de TRES MESES de sueldo, en virtud del tiempo en que prestó sus servicios el actor para el hoy demandado **DISTRITO FEDERAL DELEGACIÓN VENUSTIANO CARRANZA**, por el injustificado despido de que fue objeto, ya que el demandado omitió acudir ante este H. Tribunal a demandar la autorización del cese de la plaza del actor, ya que no se cubrió la indemnización correspondiente a la plaza de PROFESIONISTA, Unidad Administrativa 066 Órgano Político Administrativo en Venustiano Carranza, Jefatura de Unidad

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

Departamental de Gobierno, con número de Empleado *********, por la hoy demandada.

5.- EL PAGO SALARIOS VENCIDOS Y NO PAGADOS, consistente en la cantidad de \$*********(*********M.N.) laborados por mi poderdante a favor de la demandada del **quince de septiembre del año 2011 al 15 de septiembre del año 2012** y no pagados, en virtud del pago que en forma trimestral se dejaba de cubrir a mi representado, de conformidad con lo que explicaré en el hecho correspondiente.

6.- EL PAGO DE LOS SALARIOS CAÍDOS, que se lleguen a generar desde la fecha del injustificado despido que se llevó a cabo el día **quince de septiembre del año dos mil doce** y por todo el tiempo que dure el presente juicio, debiendo incluirse el pago de los aumentos, incrementos y retabulaciones salariales que sufra la plaza de PROFESIONISTA, Unidad Administrativa 066 Órgano Político Administrativo en Venustiano Carranza, Jefatura de Unidad Departamental de Gobierno, y que lleguen a otorgar a los empleados del hoy demandado, considerando como sueldo base el salario que percibía mi representada, a razón de \$*********(********* M.N.) quincenales por los servicios que mi poderdante prestó a la ahora demandada, tomando en consideración que mi representada jamás incurrió en ninguna de las causales contempladas en el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, así como el hecho de que el titular demandado omitió cumplir con los requisitos contemplados en el artículo 46 Bis de la misma Ley, sin que existiera causa, justificación o motivo suficiente lesionando en esta forma los derechos adquiridos como trabajador.

7.- EL PAGO DE AGUINALDO en su forma proporcional a que tiene derecho mi representada de conformidad al tiempo laborado en el año dos mil doce, mismo que no le fue cubierto en el momento en que fue despedido injustificadamente, según lo establece el artículo

87 de la Ley Federal del Trabajo, en el cual tiene aplicación supletoria.

8.- EL OTORGAMIENTO DE VALES DE DESPENSA en su forma proporcional a que tiene derecho mi representada de conformidad al tiempo laborado en el año dos mil doce, mismo que no le fue cubierto en el momento en que fue despedido injustificadamente, según lo acredite en el capítulo de pruebas de la presente demanda.

9.- EL PAGO DE LA PRIMA DE ANTIGÜEDAD, establecida en el artículo 162 de la Ley Federal del Trabajo, aplicado en forma supletoria, consistente en doce días de salario por cada año de servicios prestados por la actora para el hoy demandado.

10.- EL PAGO DE LAS VACACIONES, PRIMA VACACIONALES HORAS EXTRAS A RAZÓN DE 24 HORAS EXTRAS SEMANALES mismas que deberán ser cubiertas de conformidad con lo que establece el artículo 68 de la Ley Federal del Trabajo, en aplicación supletoria, correspondiente al último año laborado por el actor y no pagado al momento de ser despedido injustificadamente por parte de la ahora demandada, prestaciones a las que tiene derecho mi representado.

11.- SE CONDENE AL DEMANDADO a expedir al actor una hoja única de servicios, la cual contemple los datos de la antigüedad generada al servicio de la ahora demandada **DISTRITO FEDERAL DELEGACIÓN VENUSTIANO CARRANZA** y en donde en forma tácita y explícita quede asentado las aportaciones realizadas al fondo de pensiones ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, desde la fecha en que ingresó a laborar, hasta la fecha del injustificado despido y hasta la conclusión del presente asunto, más la que se siga generando.

Fundo la reclamación en los siguientes hechos y precepto de derecho:

HECHOS:

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

*I.- El actor inició a prestar sus servicios para la ahora demandada a partir del día quince de junio del dos mil siete, fecha en que firmó contrato con la entonces Directora General de Administración, la C. *****, mismo que obra en poder de la demandada, en el que se establecieron las siguientes condiciones de trabajo: salario quincenal a razón de \$***** (*****M.N.), aguinaldo a razón de 30 días; estímulo de fin de año (vales de despensa) otorgados a los Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, pagaderos el 15 del mes de diciembre de cada año, vacaciones y prima de vacaciones, jornada de trabajo de 40 horas por semana.*

*II.- No obstante las condiciones pactadas en el Contrato de Relación de Trabajo a que me refiero en el inciso anterior, mi poderdante vino laborando a partir de la fecha de contratación en el Estacionamiento denominado "Estacionamiento de la ***** de la *****" con domicilio en ***** s/n, entre ***** y Calle ***** , Colonia ***** , Delegación Venustiano Carranza, C.P. ***** , México, D.F., con un horario de labores de las 8:00 horas a 20:00 horas de lunes a sábado de cada semana, sin tener tiempo para descansar y tomar sus alimentos fuera del centro de trabajo, llevando a cabo el cobro de los importes que por estacionamiento generaban todos los clientes al hacer el uso del estacionamiento, entregando los días viernes de cada semana al C. ***** , quien funge como Jefe de Zona, en promedio semanal la cantidad de \$***** (***** M.N.), firmando contratos trimestrales ininterrumpidos y recibiendo como pago sólo el importe de dos meses, quedando pendiente el pago de un mes de salario, por todo el tiempo que duró la relación laboral, recibiendo a últimas fechas el importe de \$***** (***** M.N.) en forma quincenal, mismo que le era depositado mediante transferencia a la cuenta de Débito Nómina en la Institución Bancaria BANORTE, con número de tarjeta ***** aperturada en dicha*

*institución bancaria a nombre de mi mandante, los días 13 y 28 de cada mes, más el importe de \$***** (*****M.N.) que por concepto de “Estímulo de fin de año (vales de despensa) ejercicio 2011 otorgado a los trabajadores del Gobierno del Distrito Federal”, mismos que le eran entregados cada mes de diciembre, vacaciones y prima de vacaciones correspondientes al quinto año al servicio del Gobierno del Distrito Federal Delegación Venustiano Carranza, más la prima vacacional correspondiente, salario que deberá servir como base para la cuantificación de las prestaciones reclamadas en el capítulo respectivo de la presente demanda, estando bajo las órdenes directas del C. *****, quien se ostenta como DIRECTOR TERRITORIAL MORELOS.*

*III.- El actor venía laborando en el domicilio donde se encuentra ubicado el “Estacionamiento de la Nave Mayor de la Merced” con domicilio en Cerrada del ***** s/n, entre ***** y Calle *****, Colonia *****, Delegación *****, C.P. *****, México, siendo su jefe inmediato el C. *****, quien funge como Jefe de Zona, estando ambos bajo las órdenes directas del C. *****, quien se ostenta como DIRECTOR TERRITORIAL MORELOS, desarrollando en forma satisfactoria y responsable las funciones que le fueron encomendadas.*

*IV.- Es el caso que el actor laboró para la demandada hasta el día sábado 15 de septiembre del año dos mil doce, aproximadamente a las doce horas, en que fue despedido por el C. *****, quien funge como Jefe de Zona, quien le dijo: **ESTÁS DESPEDIDO**, dándose la vuelta sin darle más explicaciones, lo cual ocurrió en el domicilio “Estacionamiento de la ***** de la *****” ubicado en *****s/n, entre ***** y Calle *****, Colonia *****, Delegación *****, C.P. *****, México, D.F. y en presencia de diversas personas que en ese momento se encontraban ahí, por lo tanto su despido resulta ser totalmente*

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

injustificado y como tal; sujeto a las consecuencias legales inherentes a tal actitud.'

Como pruebas, la parte actora anexó a su demanda las siguientes:

1. Oficio JUDMPE/1023/2007, asunto servicio médico, suscrito el nueve de julio de dos mil siete por el Jefe de la Unidad Departamental de Movimientos de Personal y Escalafón de la Delegación Venustiano Carranza, donde hace constar que *********, presta sus servicios a ese Órgano Político Administrativo, con tipo de contrato Eventual Extraordinario, número de empleado *********, vigencia del uno de julio al quince de septiembre de dos mil siete (foja 7 del juicio laboral).

2. Ciento diez comprobantes de liquidación de pago a personal eventual expedidos por el Gobierno del Distrito Federal a nombre de *********, identificación eventual *********, código ********* tipo de contratación extraordinario, función profesionista, por los periodos de contratación siguientes:

01/07/2007-15/09/2007;	02/01/2008-15/03/2008;
01/10/2007-15/12/2007;	01/07/2008-15/09/2008;
01/04/2008-15/06/2008;	02/01/2009-15/03/2009;
01/10/2008-15/12/2008;	01/07/2009-15/09/2009;
01/04/2009-15/06/2009;	02/01/2010-15/03/2010;
01/10/2009-15/12/2009;	01/07/2010-15/09/2010;
01/04/2010-15/06/2010;	03/01/2011-15/03/2011;
01/10/2010-15/12/2010;	01/07/2011-15/09/2011;
01/04/2011-15/06/2011;	02/01/2012-15/03/2012;
01/10/2011-15/12/2011;	02/07/2012-15/09/2012

(fojas 8 a 44 del juicio laboral).

Por auto dictado el **quince de enero de dos mil trece**, se admitió la demanda por la Cuarta Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, bajo el número de expediente ********* (foja 46 del juicio laboral).

A través de escrito presentado el **veintinueve de mayo de dos mil trece**, el Órgano Político Administrativo en Venustiano Carranza, por conducto de su apoderado, dio contestación a la demanda en el sentido de que ********* fue contratado por tiempo determinado, no mayor a dos meses y medio, cuyo último contrato fue del dos de julio al quince de septiembre de dos mil doce; por lo que como pruebas

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

anexó las siguientes (fojas 50 a 61 del juicio laboral):

1. Contrato por tiempo determinado celebrado el dos de julio de dos mil doce y suscrito por el Director General de Administración y de Recursos Humanos de la Delegación Venustiano Carranza y ***** (fojas 64 a 66 del juicio laboral):

‘CLAUSULAS:

PRIMERA.- OBJETO DEL CONTRATO:

“EL(LA) TRABAJADOR(A)”, SE OBLIGA PARA CON “LA DELEGACIÓN” A EJECUTAR LOS TRABAJOS CONSISTENTES EN PROFESIONISTA EN UN TÉRMINO DE 75 DÍAS.

“EL(LA) TRABAJADOR(A)”, EJECUTARÁ LOS TRABAJOS EN JUD. DE GOBIERNO, COMO PARTE DEL PROGRAMA “MERCADOS PÚBLICOS (O. AMANECER)” QUE TIENE LA DELEGACIÓN VENUSTIANO CARRANZA.

SEGUNDA.- MONTO DEL CONTRATO:

“LA DELEGACIÓN” PAGARÁ A “EL(LA) TRABAJADOR(A)” DE MANERA QUINCENAL EL SALARIO QUE LE CORRESPONDA EN EL EDIFICIO DELEGACIONAL (SOTANO), CONTRA LA FIRMA O HUELLA DIGITAL QUE PLASME EN EL RECIBO DE PAGO O EQUIVALENTE QUE A SU ENTERA SATISFACCIÓN EXTIENDA, LIBERANDO CON ELLO A “LA DELEGACIÓN” DE CUALQUIER OTRO TIPO DE CONTRAPRESTACIÓN AL RESPECTO, EN TÉRMINOS DE LOS ORDENAMIENTOS LEGALES APLICABLES.

LA DELEGACIÓN PAGARÁ A “EL(LA) TRABAJADOR(A)” QUINCENALMENTE COMO IMPORTE TOTAL BRUTO POR LOS TRABAJOS CONTRATADOS, LA CANTIDAD DE ***** MENOS EL IMPORTE RETENIDO CONFORME A LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

TERCERA.- VIGENCIA DEL CONTRATO:

LA VIGENCIA DEL PRESENTE

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

CONTRATO SERÁ A PARTIR DEL DÍA 2 DE JULIO DE 2012 AL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2012, POR LO QUE NO EXCEDE DE UN PLAZO MAYOR A DOS MESES CON QUINCE DÍAS, PUDIENDO DARLO POR TERMINADO ANTICIPADAMENTE LAS PARTES, PREVIO ACUERDO QUE CELEBREN AL RESPECTO, O BIEN POR NO CUMPLIR CON ALGUNA DE LAS OBLIGACIONES CONTEMPLADAS EN ESTE CONTRATO.

ESTA OBLIGACIÓN DE PLAZO QUEDA SUJETA Y ACEPTADA POR LAS PARTES QUE DURANTE LA VIGENCIA DE ESTE CONTRATO, ANTICIPADAMENTE PUEDEN CONCLUIRSE EN FORMA TOTAL LOS SERVICIOS MATERIA DEL PRESENTE INSTRUMENTO; ADEMÁS DE QUE LOS MISMOS QUEDAN SUJETOS A LA EXISTENCIA DE PARTIDA PRESUPUESTAL PARA PROGRAMA RECONOCIDO POR LAS PARTES.

CUARTA.- JORNADA DE TRABAJO:

LA JORNADA DE TRABAJO SERÁ DE 40 HORAS POR SEMANA, DISTRIBUIDOS EN 5 DÍAS DE LA MISMA, DE ACUERDO A LOS AVANCES DEL TRABAJO Y LAS INDICACIONES QUE EMITA LA "DELEGACIÓN", DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 58, 59 Y 63 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE APLICACIÓN SUPLETORIA A LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO.

"LA DELEGACIÓN" CONTRATA A "EL(LA) TRABAJADOR(A)", POR EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE EL DÍA 02/07/2012 Y EL DÍA 15/09/2012, TODA VEZ QUE LAS PARTES CONSIDERAN QUE EN EL TÉRMINO DE DURACIÓN DE ESTE CONTRATO ES EL SUFICIENTE PARA CONCLUIR DE MANERA SATISFACTORIA LOS SERVICIOS MATERIA DEL PRESENTE INSTRUMENTO.

EL PRESENTE CONTRATO OBLIGA A LO EXPRESAMENTE PACTADO EN EL MISMO, CONFORME A LAS DISPOSICIONES

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

CONTENIDAS EN EL ARTÍCULO 31 DE LA ANTERIOR, POR LO QUE AL CONCLUIR SU TÉRMINO, LAS PARTES CONTRATANTES LO DARÁN POR TERMINADO CON APOYO EN EL ARTÍCULO ANTES MENCIONADO Y LOS NUMERALES 35, 37 FRACCIONES I Y II, 53 FRACCIÓN III Y DEMÁS RELATIVOS DE LA CITADA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SIN RESPONSABILIDAD DE NINGUNA NATURALEZA PARA LA “DELEGACIÓN”.

QUINTA.- HERRAMIENTAS Y EQUIPO DE TRABAJO:

“LA DELEGACIÓN” CONVIENE EN PROPORCIONAR A “EL(LA) TRABAJADOR(A)” LOS ELEMENTOS, HERRAMIENTAS, DATOS E INFORMES NECESARIOS PARA LA EJECUCIÓN DE LOS TRABAJOS CONTRATADOS.

“EL(LA) TRABAJADOR(A)” SE OBLIGA A CUIDAR LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO BAJO SU RESPONSABILIDAD Y EL EQUIPO QUE LE SEA ASIGNADO PARA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES, DEBIENDO ENTREGARLAS EN SU CENTRO DE TRABAJO AL FINAL DE SU JORNADA DIARIA.

SEXTA.- RESCISIÓN DEL CONTRATO:

“LA DELEGACIÓN” PODRÁ EN CUALQUIER MOMENTO RESCINDIR EL CONTRATO POR INCUMPLIMIENTO DE CUALQUIERA DE LAS CLÁUSULAS CONTENIDAS EN EL MISMO O POR ACTUALIZARSE ALGUNAS DE LAS HIPÓTESIS ESTABLECIDAS EN EL ARTÍCULO 46 DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL.

“LA DELEGACIÓN” PODRÁ OPTAR ENTRE EXIGIR EL CUMPLIMIENTO DEL MISMO O BIEN SOLICITAR LA RESCISIÓN DEL CONTRATO.

SÉPTIMA.- SUPERVISIÓN:

“LA DELEGACIÓN” TENDRÁ LA

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

FACULTAD DE VERIFICAR QUE LOS TRABAJOS OBJETO DEL PRESENTE CONTRATO SE REALICEN POR "EL(LA) TRABAJADOR(A)" CONFORME A LOS TÉRMINOS CONVENIDOS O INSTRUCCIONES RECIBIDAS.

OCTAVA.- NULIDAD DEL CONTRATO:

SERÁ CAUSA DE NULIDAD DE PLENO DERECHO DEL PRESENTE CONTRATO, CUANDO "EL(LA) TRABAJADOR(A)" SE ENCUENTRE EN EL SUPUESTO SEÑALADO EN LA DECLARACIÓN II.4. DE CONFORMIDAD CON LO PREVISTO EN LOS ORDENAMIENTOS LEGALES APLICABLES.

NOVENA.- RELACIÓN LABORAL:

LAS PARTES CONVIENEN QUE ESTE ES UN CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO, POR LO QUE, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 46 FRACCIÓN II DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL, ESTE CONTRATO DEJARÁ DE SURTIR SUS EFECTOS POR LA CONCLUSIÓN DEL MISMO; EN VIRTUD DE LO CUAL SE DARÁ POR TERMINADA LA RELACIÓN ENTRE LAS PARTES.

"EL(LA) TRABAJADOR(A)" CONVIENE Y ACEPTA QUE EN ATENCIÓN A LA NATURALEZA DEL PRESENTE CONTRATO, NO SE DERIVEN DEL MISMO, EN NINGÚN CASO, RELACIONES JURÍDICAS DE CARÁCTER PERMANENTE PARA NINGUNA DE LAS PARTES.

DÉCIMA.- INTERPRETACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CONTRATO:

PARA LA INTERPRETACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE CONTRATO, ASÍ COMO PARA TODO AQUELLO QUE NO ESTÉ EXPRESAMENTE ESTIPULADO EN EL MISMO, LAS PARTES SE SOMETEN A LA

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES DEL DISTRITO FEDERAL; POR LO TANTO “EL(LA) TRABAJADOR(A)” RENUNCIA AL FUERO QUE PUDIERA CORRESPONDERLE POR RAZÓN DE SU DOMICILIO PRESENTE O FUTURO, O POR CUALQUIER OTRA CAUSA.

LEIDO QUE FUE EL PRESENTE CONTRATO Y ENTERADAS LAS PARTES DE SU CONTENIDO Y ALCANCE LEGAL, LO FIRMAN AL MARGEN Y AL CALCE EN TODAS SUS HOJAS COMO CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN EN LA CIUDAD DE MÉXICO, DISTRITO FEDERAL, EL DÍA 02/07/2012.

“LA DELEGACIÓN” (rúbrica)
 *****- DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN.- ***** (rúbrica)
 DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS.-
 CONFORME “EL TRABAJADOR” (rúbrica) C.
 ***** RFC: *****.’

2. Recibo finiquito firmado el quince de septiembre de dos mil doce por ***** (foja 67 del juicio laboral):

‘DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
 DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PRESENTE

C: *****

TIPO DE CONTRATO: MERCADOS PÚBLICOS (O. AMANECER)

VIGENCIA DEL 2 DE JULIO DE 2012 AL 15 DE SEPTIEMBRE DE 2012.

CON ESTA FECHA 15/09/2012 INFORMO A USTEDES QUE ME DOY POR ENTERADO DE QUE EL CONTRATO LABORAL POR TIEMPO DETERMINADO QUE TENÍA EN ESTE ÓRGANO POLÍTICO ADMINISTRATIVO “VENUSTIANO CARRANZA” DEL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL, TERMINA EL 15/09/2012.

RECONOCIENDO QUE HE RECIBIDO EL PAGO DE LAS PERCEPCIONES CORRESPONDIENTES POR MIS SERVICIOS

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

PRESTADOS HASTA LA FECHA.

POR LO QUE A TRAVÉS DE ESTE CONDUCTO LES OTORGÓ EL MÁS AMPLIO FINIQUITO QUE EN DERECHO PROCEDA.

INTERESADO

(rúbrica)

C. *****.”

A través de escrito presentado el *veintiuno de marzo de dos mil catorce*, el Titular del Gobierno del Distrito Federal, por conducto del Director General de Servicios Legales, dio contestación a la demanda en el sentido de negar relación jurídica de trabajo u otra naturaleza con ***** (fojas 70 a 73 del juicio laboral).

El *uno de septiembre de dos mil catorce* se aperturó la audiencia de pruebas, alegatos y resolución (fojas 81 a 83 del juicio laboral).

El *quince de abril de dos mil quince*, se llevó a cabo la prueba de inspección ofrecida por la demandada Delegación Venustiano Carranza, conforme a lo siguiente (foja 105 del juicio laboral):

“INSPECCIÓN

EN LA CIUDAD DE MÉXICO DISTRITO FEDERAL SIENDO LAS DIEZ HORAS DEL DÍA QUINCE DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL QUINCE, EL SUSCRITO ACTUARIO LICENCIADO ***** , POR ASÍ INDICARLO ME CONSTITUÍ EN EL DOMICILIO SEÑALADO EN AUDIENCIA DE FECHA VEINTICINCO DE MARZO DE DOS MIL QUINCE, UBICADO EN AVENIDA FRANCISCO DEL PASO Y TRONCOSO NÚMERO 219, COLONIA JARDÍN BALBUENA, DELEGACIÓN VENUSTIANO CARRANZA, C.P. 15900, ESPECÍFICAMENTE EN EL EDIFICIO ANEXO A LA SEDE EN EL ÁREA DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, A EFECTO DE LLEVAR A CABO LA INSPECCIÓN OFRECIDA POR LA DELEGACIÓN VENUSTIANO CARRANZA EN LOS TÉRMINOS OFRECIDOS A FOJAS 59 DE AUTOS, UNA VEZ CONSTITUIDO EN DICHO LUGAR SOY ATENDIDO POR EL LICENCIADO

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

***** , QUIEN SE IDENTIFICA CON CÉDULA PROFESIONAL NÚMERO ***** EXPEDIDA POR LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROFESIONES DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA, TODA VEZ Y TENIENDO A LA VISTA LOS DOCUMENTOS OFRECIDOS POR LA DELEGACIÓN VENUSTIANO CARRANZA QUE CONSTA DEL CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO DE FECHA DOS DE JULIO DE DOS MIL DOCE Y TERMINACIÓN DE FECHA QUINCE DE SEPTIEMBRE DEL MISMO AÑO, CON LOS QUE SE PRETENDEN ACREDITAR LOS SIGUIENTES EXTREMOS:

a) QUE EL C. ***** , FIRMÓ EN FECHA 2 DE JULIO DEL 2012, CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO POR DOS MESES Y MEDIO DE VIGENCIA. RESPUESTA: SI SE DESPRENDE.

b) QUE EL C. ***** FIRMÓ DE ENTERADO OFICIO DE TERMINACIÓN DE CONTRATO EN FECHA 15 DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2012. RESPUESTA: SI SE DESPRENDE, AUNADO, A QUE SI BIEN ES CIERTO NO SE ME PONE A LA VISTA NINGÚN OFICIO, SI SE ME EXHIBE UN AVISO DE TERMINACIÓN DE CONTRATO LABORAL POR TIEMPO DETERMINADO DE FECHA 15 DE SEPTIEMBRE DE 2012 FIRMADO POR EL HOY ACTOR.'

El diez de junio de dos mil quince, al no quedar pruebas pendientes por desahogar, la parte demandada formuló alegatos, se declaró cerrado el periodo de instrucción y se ordenó turnar los autos para la emisión del proyecto de resolución (fojas 114 y 115 del juicio laboral).

*El veintinueve de febrero de dos mil dieciséis, se dictó el laudo que constituye el acto reclamado en el presente juicio de amparo directo promovido por ***** (fojas 117 a 130 del juicio laboral).*

En principio debe señalarse que en este asunto, se hará aún referencia al Distrito Federal, en atención a que la demanda laboral de origen se presentó

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

desde el trece de diciembre de dos mil doce, con independencia de que con posterioridad se reformara el artículo 122 de la Constitución Federal, publicada el veintinueve de enero de dos mil dieciséis en el Diario Oficial de la Federación, en que se cambió su denominación por la de Ciudad de México para considerarla una entidad federativa que goza de autonomía en todo lo concerniente a su régimen interior y a su organización política y administrativa.

Ahora bien, como correctamente lo expuso la autoridad laboral de origen, al haberse opuesto la *inexistencia de la relación laboral* por parte del Jefe de Gobierno del Distrito Federal, dado que el propio actor confesó haber prestado sus servicios adscrito a una Dependencia de la Administración Pública del Distrito Federal, diversa a la Jefatura de Gobierno, esto es, para la Delegación Venustiano Carranza, por lo tanto, se demuestra que no existió relación jurídica de trabajo con *********, razón por la cual resultaron improcedentes las prestaciones reclamadas en su escrito inicial de demanda, máxime que la *relación jurídica de trabajo de los Servidores Públicos del Gobierno del Distrito Federal, se establece con los Titulares de los Órganos Administrativos y no con el Jefe de Gobierno*, quien con independencia de que sea el Titular de la Administración Pública del Distrito Federal, tiene la potestad de delegar las facultades de su Gobierno y por tal razón, se auxilia de diversas Instituciones, cuyos Titulares tienen a su cargo la Administración de las mismas, de ahí que sea con dichos Titulares con quienes se deba entablar la relación jurídica laboral.

Ello con sustento en la tesis de jurisprudencia 71/2008 aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis 10/2008-SS, publicada en la página 184, Tomo XXVII, Mayo de 2008, Materia Laboral, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta:

‘SERVIDORES PÚBLICOS DE LAS DELEGACIONES DEL DISTRITO FEDERAL. SU RELACIÓN DE TRABAJO SE ESTABLECE CON LOS TITULARES DE AQUÉLLAS Y NO CON EL JEFE DE GOBIERNO.’ (transcribe contenido)

Por otra parte, como lo resolvió la autoridad

responsable, el actor demandó principalmente su reinstalación en el puesto de *Profesionista* y pago de salarios caídos alegando su despido injustificado, por su lado, el Titular de la Delegación Venustiano Carranza se excepcionó en el sentido de que el actor prestó sus servicios mediante un *contrato eventual por tiempo determinado*.

En esas condiciones, entre *****y el Titular de la Delegación Venustiano Carranza, existió una relación de carácter laboral regida por el contrato por tiempo determinado celebrado el dos de julio de dos mil doce y ofrecido como prueba por dicho demandado (*fojas 64 a 66 del juicio laboral*), del que efectivamente se desprende que el trabajador prestó sus servicios de manera *eventual* en los términos que se precisaron en el mismo, con una vigencia del dos de julio al quince de septiembre de dos mil doce, luego, dicha relación fue concluida según el recibo finiquito firmado el quince de septiembre de dos mil doce por ***** (*foja 67 del juicio laboral*), lo cual, relacionado con las pruebas ofrecidas por el actor relativas a los comprobantes de liquidación de pago a personal eventual expedidos por el Gobierno del Distrito Federal a nombre de ***** , identificación eventual 4064497, tipo de contratación extraordinario, función profesionista (*fojas 8 a 44 del juicio laboral*), así como con el oficio JUDMPE/1023/2007, suscrito el nueve de julio de dos mil siete por el Jefe de la Unidad Departamental de Movimientos de Personal y Escalafón de la Delegación Venustiano Carranza, donde hace constar que ***** , presta sus servicios a ese Órgano Político Administrativo, con tipo de contrato Eventual Extraordinario, número de empleado ***** , vigencia del uno de julio al quince de septiembre de dos mil siete (*foja 7 del juicio laboral*); en consecuencia, se demostró la temporalidad de dicha relación de trabajo.

A ese respecto, los artículos 15, fracción III, así como 46, fracción II, ambos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, señalan: (los transcribe)

Sobre esa base, como correctamente lo estimó la autoridad laboral, dada la *temporalidad en un nombramiento de un trabajador al servicio del Estado*, es causa de terminación de los efectos del nombramiento

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

de los trabajadores burocráticos, sin responsabilidad para el patrón-Estado, la conclusión del término o la obra para la cual se haya contratado, por lo que tratándose de los trabajadores al servicio del Estado no se exige que se justifique el motivo por el cual se otorga un nombramiento o contrato por tiempo fijo u obra determinada, ni que a su término se demuestre, por parte del patrón, la inexistencia de la materia del trabajo o la conclusión de la obra materia del nombramiento o contrato, lo anterior, conforme la naturaleza o características propias de la relación que surge entre el Estado como patrón y sus trabajadores, en la que no se persigue un fin económico particular como en el caso de las empresas privadas, sino lograr objetivos públicos y sociales propios de la función de aquél, donde se toman en cuenta otro tipo de factores, como lo es la cuestión presupuestaria para sustentar el mantenimiento de las plazas y la necesidad de contratar personal para programas o actividades específicas.

Así, como en el caso *********, según el contrato celebrado el dos de julio de dos mil doce (fojas 64 a 66 del juicio laboral), ocupó de manera **eventual** la plaza que reclamó como Profesionista, por tanto, al fenecer la vigencia del mismo el **quince de septiembre de dos mil doce**, dejó de surtir sus efectos y en consecuencia, no es dable afirmar que fuere objeto de un despido injustificado, por lo que no procedería su reinstalación, ya que al ser un servidor público eventual no goza de la prerrogativa de inamovilidad, máxime que no se advierte que sus labores las desempeñara de manera ininterrumpida y en una plaza vacante definitiva, puesto que se desprende lo contrario con base en los ciento diez comprobantes de liquidación de pago a personal eventual expedidos por el Gobierno del Distrito Federal a nombre de *********, identificación eventual *********, código ********* tipo de contratación extraordinario, función profesionista, por los periodos de contratación siguientes:

01/07/2007-15/09/2007;	02/01/2008-15/03/2008;
01/10/2007-15/12/2007;	01/07/2008-15/09/2008;
01/04/2008-15/06/2008;	02/01/2009-15/03/2009;
01/10/2008-15/12/2008;	01/07/2009-15/09/2009;
01/04/2009-15/06/2009;	02/01/2010-15/03/2010;
01/10/2009-15/12/2009;	01/07/2010-15/09/2010;
01/04/2010-15/06/2010;	

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

01/10/2010-15/12/2010; 03/01/2011-15/03/2011;
 01/04/2011-15/06/2011; 01/07/2011-15/09/2011;
 01/10/2011-15/12/2011; 02/01/2012-15/03/2012;
 01/04/2012-15/06/2012; 02/07/2012-15/09/2012 (*fojas 8 a 44 del juicio laboral*).

En ese sentido se cita como apoyo la tesis de jurisprudencia 134/2006 aprobada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver la contradicción de tesis 133/2006-SS, publicada en la página 338, Tomo XXIV, Septiembre de 2006, Materia Laboral, Novena Época del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta:

‘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.’ (*transcribe contenido*)

QUINTO CRITERIO CONTENDIENTE. El

Décimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en sesión de veintiséis de junio de dos mil dieciocho, resolvió en el juicio de amparo **DT. 330/2018**, lo siguiente:

“DÉCIMO PRIMERO. *El estudio de los conceptos de violación planteados en el amparo principal, que se abordará en forma distinta a la originalmente planteada, atento a la técnica propia del amparo, conduce al resultado siguiente.*

(...)

CAUSA MOTIVADORA DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.

En el concepto de violación tercero y una parte del cuarto, sostiene el disidente que la sala responsable inadvirtió que aun cuando se le contrató por obra y tiempo determinado; es decir, en una plaza temporal, es insuficiente que el contrato señale un período específico para el desempeño de las labores, pues es indispensable que se acredite la causa motivadora de la contratación temporal, sin importar que en el contrato se establezca un término de vigencia.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

Por tanto, agrega que el tercero interesado estaba obligado a acreditar la causa motivadora de la temporalidad, lo que no sucedió, por lo que debió de operar la presunción de la duración indefinida de la contratación, con todas sus consecuencias, entre ellas, el reconocimiento de la relación laboral desde su inicio en la plaza reclamada, toda vez que la temporalidad de un contrato no puede presumirse dado su carácter excepcional, pues tiene que demostrarse plenamente dicha causa motivadora.

Es inoperante lo esgrimido por el quejoso.

‘LITIS CONSTITUCIONAL, MATERIA DE LA.’(transcribe su contenido)

(...)

TEMPORALIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL.

No obstante lo anterior, la valoración de las pruebas del quejoso no puede tener un alcance distinto, pues aun cuando se tuviese por cierto que laboró desde octubre de mil novecientos noventa y ocho, hasta el dos de enero de dos mil doce, en que afirma que ocurrió el supuesto despido injustificado; que realizaba funciones de un trabajador de base, necesarias para los fines y objetivos del instituto demandado, de manera ininterrumpida; lo cierto es que dicha relación laboral fue por tiempo determinado, tal como lo estimó la Sala del conocimiento.

Ello, porque en el laudo se establecieron los puntos torales siguientes:

- Que el Titular demandado acreditó que el actor le prestó sus servicios mediante contratos por tiempo determinado.

-El último contrato fue suscrito el uno de julio de dos mil once (fojas 317 a 318), en el que se pactó en la cláusula segunda una vigencia improrrogable de seis meses a partir de la firma del contrato; esto es, del uno de julio al treinta y uno de diciembre de dos mil once, documental a la que se le dio valor probatorio, exhibido en original, amén de que a foja 434 vuelta, el actor reconoció la firma que calza.

- La Sala responsable se apoyó en el criterio sostenido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que los

trabajadores con nombramientos temporales no tienen derecho a la inamovilidad en el empleo.

- El anterior contrato fue adminiculado con las copias simples de los diversos contratos que obran a fojas 124 a 153, a los que otorgó valor para acreditar su contenido, al haberse tenido por presuntivamente ciertos los hechos al titular demandado, en virtud de no haberlos exhibido, en cuanto a que el actor siempre prestó sus servicios por tiempo determinado, por periodos de 2, 3, 4 y 6 meses, por lo que al concluir el último, llegó a su término la relación entre las partes, el treinta y uno de diciembre de dos mil once.

- Lo anterior lo relacionó con la confesión expresa del actor, con fundamento en el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la ley de la materia, quien al narrar el hecho 19 en su escrito inicial (a foja 14), señaló que firmaba contratos temporales, por obra determinada, por tiempo determinado, por contrato, por proyecto, temporales, provisionales.

- Asimismo, con el desahogo de la inspección ofrecida por el actor, se le tuvieron por presuntivamente ciertos los hechos al demandado, específicamente para acreditar el inciso e), consistente en que durante el tiempo que aquel laboró en la Dirección de Etnohistoria del Instituto Nacional de Antropología e Historia, lo hizo mediante contratos temporales de trabajo.

- Que al haber sido demostrado que la relación existente entre las partes fue de naturaleza laboral, deben atenderse las condiciones que fueron pactadas para determinar la situación real que imperó en la contratación del actor.

- De lo que concluyó que aun cuando reclamó la reinstalación y basificación o prórroga en la plaza que se venía desempeñando, su contrato no debía ser valorado en forma aislada, sino adminiculado con otras documentales, como los oficios que obran a fojas 114 a 119, en los que aparece que se le entregaban contratos individuales de trabajo por obra y tiempo determinado, en los años 2003, 2004 y 2005, admitidos y desahogados por su propia y especial naturaleza, a fojas 426 y vuelta, a los que se otorgó valor para demostrar que aquel laboró mediante contratos por obra y tiempo

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

determinado, que no rebasaban la temporalidad de seis meses.

- Derivado de lo anterior, la Sala estimó que el actor no adquirió el derecho a la inamovilidad en el empleo, pues se demostró que la relación laboral existió al amparo de diversos contratos por tiempo determinado, de ahí que aun cuando hubiese prestado servicios por más de seis meses, realizando funciones de base, sin contar con nota desfavorable, no por ello adquirió el derecho a la inamovilidad en el empleo.

-También tomó en consideración que en autos no existe medio de convicción de que la plaza que ocupó el actor fuera de nueva creación o una vacante definitiva, ni que posterior a la fecha de conclusión haya prestado sus servicios, por lo que al tener nombramientos por tiempo determinado, con la calidad de trabajador eventual, quedaba excluido del derecho a la inamovilidad en el empleo.

- Las anteriores consideraciones las fundó en lo previsto por los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establecen que los nombramientos, en atención a su temporalidad, pueden ser definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo y por obra determinada; así como en los preceptos 12 y 15 de la misma ley, referentes a que los trabajadores prestarán sus servicios mediante nombramiento expedido por funcionario facultado para ello, y que dicho nombramiento deberá contener su carácter, es decir, si es definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, esto es, considerando la situación real en la que se ubique.

- Al haber quedado acreditado que la relación entre las partes fue por tiempo determinado, dijo que el trabajador puede ser cesado sin responsabilidad para el patrón hasta la conclusión del término pactado, de conformidad con lo previsto en el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; lo cual, señaló, no fue desvirtuado con ninguna de las pruebas del actor.

- Ante ello, la responsable consideró procedente absolver al INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA, de la reinstalación; del reconocimiento de que el tiempo laborado fue de base

definitivo; de la expedición y otorgamiento de nombramiento en el puesto de base definitivo y de la regularización de la relación de trabajo como trabajador de base definitiva; sin derecho a ser basificado; de la prórroga, así como del pago de salarios caídos y demás prestaciones reclamadas con base en las Condiciones Generales de Trabajo.

“...Lo determinado por la Sala responsable es jurídicamente acertado.

Es así, porque en el expediente laboral obran probanzas que acreditan las excepciones opuestas por el instituto demandado, específicamente que el actor se desempeñó a su servicio con base en un nombramiento por tiempo fijo, razón por la que no adquiere la estabilidad del empleo y, por ende, no tiene derecho a la reinstalación ni al otorgamiento de la base en la plaza que reclamó en su demanda.

Cierto, los autos reportan que el instituto demandado se excepcionó en el sentido de que el actor laboró a su servicio conforme a un contrato por tiempo determinado (fojas 317 a 318 vuelta), cuya vigencia se pactó en la cláusula segunda, por un plazo improrrogable de seis meses, contados a partir de la fecha de la firma del contrato, de ahí que si ese contrato fue suscrito por las partes el uno de julio de dos mil once, es evidente que su vigencia feneció el treinta y uno de diciembre de ese mismo año.

Además, es verídico que el actor reconoció en su escrito inicial de demanda, en el hecho 19 (foja 14), que cada vez que concluía el periodo para el cual había sido contratado, firmaba nuevos contratos temporales, por obra determinada, por tiempo determinado, por contrato, por proyecto, temporales, provisionales, y demás denominaciones, a lo que accedió ante el temor de perder su empleo.

Sin que pase inadvertido para este Décimo Tribunal Colegiado, que el propio actor presentó ante la Sala un escrito el cuatro de junio de dos mil doce, en el que ofreció diversas pruebas documentales, entre ellas, diversos contratos por obra y tiempo determinado que suscribió el quejoso con el instituto demandado, que para mayor ilustración a continuación se describen:

FECHA	VIGENCIA	FOJAS
--------------	-----------------	--------------

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

01-03-2007	01-03-2007 AL 30-06-2007 (CUATRO MESES)	121
01-01-2003	01-01-2003 AL 30-06-2003 (SEIS MESES)	124 A 129
01-07-2003	01-07-2003 AL 31-12-2003 (SEIS MESES)	130 A 135
01-01-2004	01-01-2004 AL 30-06-2004 (SEIS MESES)	136 A 141
01-01-2005	01-01-2005 AL 30-06-2005 (SEIS MESES)	142 A 143 VUELTA
01-07-2005	01-07-2005 AL 30-08-2005 (DOS MESES)	144 A 145 VUELTA
01-09-2005	01-09-2005 AL 31-12-2005 (CUATRO MESES)	146 A 147 VUELTA
01-03-2007 REPETIDO	01-03-2007 AL 30-06-2007 (CUATRO MESES) REPETIDO	148 A 149 VUELTA
01-01-2007	01-01-2007 28-02-2007 (DOS MESES)	150 A 151 VUELTA
01-01-2007	01-07-2007 AL 30-09-2007 (TRES MESES)	152 A 153 VUELTA

Asimismo, exhibió otras documentales que reportan que se le pagaron al quejoso por concepto de salario diversas cantidades en febrero de mil novecientos noventa y nueve; de febrero a diciembre de dos mil; enero a julio de dos mil uno; todo el año dos mil dos y diciembre de dos mil seis, que obran a fojas 160 a 200, sin que con dichos documentos pueda tenerse la certeza de que laboró para el instituto demandado, porque se trata de pólizas de cheque a nombre del actor, pero de su contenido no se advierte que contenga el nombre de su emisor, toda vez que se trata de copias de diversas pólizas de cheque, con dos rúbricas ilegibles, sin nombres de los firmantes.

Lo anterior revela que, inclusive, las pruebas documentales exhibidas por el actor, lejos de beneficiarle le son adversas, porque de los contratos descritos se aprecia que son por obra y tiempo determinado, celebrados entre las partes con vigencia por 2, 3, 4 y 6 meses, que no acreditan la existencia de una relación continua, permanente e ininterrumpida desde el dieciséis de octubre de mil novecientos noventa y ocho y hasta el dos de enero de dos mil doce, como lo indicó el

quejoso, de ahí la correcta determinación alcanzada por la Sala responsable.

INAMOVILIDAD EN EL EMPLEO.

En otro fragmento del cuarto motivo de disenso alega el quejoso, que la responsable indebidamente absolvió al instituto demandado de la acción principal y prestaciones accesorias reclamadas, bajo el argumento de que la relación de trabajo fue por tiempo determinado, sin tomar en cuenta que el artículo 10 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado contempla una serie de derechos laborales irrenunciables, como lo es la inamovilidad en el empleo prevista en el diverso precepto 6 de esa ley. a lo que tiene derecho el quejoso por haber laborado por más de seis meses continuos sin nota desfavorable en su expediente personal.

Ello, porque indica que la propia ley establece los casos en que se puede justificar la contratación temporal de un trabajador, como se advierte de los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63, 64 y 65, de la Ley Burocrática, en los que se estipula que el nombramiento por tiempo determinado se expide con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; los de obra determinada, para realizar tareas de naturaleza no permanente, cuya duración será la de la materia que le dio origen, pero fuera de esos supuestos, opera la presunción de que la contratación fue por tiempo indefinido.

Razón por la que, estima el quejoso, debe probarse la causa o motivo que permite la utilización de esta modalidad contractual lo que no demostró en el juicio el instituto demandado, porque si bien es cierto que los diversos contratos exhibidos son por tiempo determinado, además de ser consecutivos, también es verdad que la materia de trabajo subsiste, pues las funciones que desempeñaba no corresponden a las denominadas eventuales, por lo que no pueden tener validez legal para justificar la contratación temporal.

Son **infundados** los argumentos del inconforme.

Lo anterior, porque como se explicó en párrafos previos, las pruebas que obran en autos, a las que la responsable otorgó valor probatorio, particularmente de los contratos por obra y tiempo

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

determinado celebrados entre el quejoso y el instituto demandado, se observan diversos períodos de contratación por tiempo fijo, sin que reporten que hubiese laborado por más de seis meses continuos, sin nota desfavorable en su expediente personal (aunque este último requisito es para trabajadores de nuevo ingreso), pues esto último no fue materia de prueba con el expediente que ofreció el inconforme, como se puso de relieve anteriormente.

Lo que se robustece con la confesión expresa del accionante en su demanda, en cuanto a que laboró al amparo de diversos contratos por tiempo determinado, de ahí que aun si se considerara que ingresó a laborar para el instituto demandado desde mil novecientos noventa y ocho, no incide en el reconocimiento como trabajador de base, ni que haya adquirido la inamovilidad en el puesto, pues se insiste, en la controversia laboral reconoció que en todo momento laboró como trabajador por tiempo fijo, confesión expresa que hizo prueba en su contra, en términos del artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria a la ley de la materia.

Por tanto, tal confesión debe entenderse como el reconocimiento de un hecho propio que se invoca en su contra, de conformidad con la tesis de jurisprudencia 497, que dice:

“CONFESIÓN EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.” (Se transcribe con datos de localización).

En esa línea de pensamiento, el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, establece que se tienen por confesión expresa y espontánea de las partes, sin necesidad de ser ofrecida como prueba, las manifestaciones contenidas en las constancias y las actuaciones del juicio.

Por ende, la afirmación del actor en su demanda, en torno a que laboró siempre a la luz de diversos contratos por tiempo determinado; ello, en relación con las documentales que el propio actor exhibió, destruyeron su pretensión de ser reconocido como trabajador de base por tiempo indefinido y con estabilidad en el empleo.

De ahí que, como se dijo en párrafos anteriores, la responsable acertadamente determinó que

la parte demandada demostró su excepción, en cuanto a que el actor le prestó servicios por tiempo fijo, cuyo último período de trabajo fue del uno de julio al treinta y uno de diciembre de dos mil once, en que feneció la relación que los unía, extremo que no se encuentra desvirtuado con las pruebas del actor, pues al contrario, las que exhibió robustecen la consideración de que fue por tiempo fijo.

Además de lo anterior, este Décimo Tribunal Colegiado estima que de acuerdo a lo previsto por los artículos 40, 50, fracción II, 6°, 7°, 12, 15, fracciones II y III, 46, fracción II, 63, 64 y 65, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores al servicio del Estado se dividen en dos grupos: de confianza y de base, según las actividades que desempeñen.

A su vez, los nombramientos de los trabajadores al servicio del estado son, de acuerdo a su temporalidad: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, cuyo marco conceptual es como sigue:

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

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

En relación con este tipo de nombramientos, en los que se debe atender, desde luego, a su temporalidad, por estar así precisado en la propia ley, en donde se especifica con meridiana claridad en qué supuestos se dará cada uno de ellos, la denominación que se les atribuya no será determinante para establecer cuáles son los derechos que le asisten a

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

un burócrata, pues debe atenderse a la situación real en que se ubique respecto de) período que haya permanecido en un puesto; a la existencia o no de un titular de la plaza para la que se le haya nombrado: así como a la naturaleza de ésta, permanente o temporal.

Sirve de apoyo la tesis de jurisprudencia 1066, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página un mil cincuenta y tres, Tomo VI, Materia Laboral, Primera Parte, SCJN, Segunda Sección, Relaciones laborales burocráticas, Subsección 1, Sustantivo, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 2011, de rubro y texto del tenor siguientes:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.(transcribe contenido)

En ese contexto, la prerrogativa de la inamovilidad prevista en el artículo 6° de la Ley Burocrática, sólo corresponde a los servidores públicos que desarrollen una actividad de base y, además, que ostenten 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.

Si ya tienen nombramiento definitivo, sería indiscutible si tiene derecho a la inamovilidad; la discusión es, si por el tiempo laborado ya tienen derecho a un nombramiento definitivo y, por ello, la inamovilidad.

Ello, en razón 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, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

De otra manera, no se entiende que en este precepto se contemple como causa de terminación del nombramiento, sin responsabilidad para el Estado-patrón, la conclusión del término o la obra determinada; ya que sería ilógico y fuera de la razón pensar que, en aras de hacer extensivo este derecho de la inamovilidad

a los burócratas eventuales, el Estado en su calidad de patrón equiparado estuviese imposibilitado para dar por terminado un nombramiento sin responsabilidad respecto de trabajadores eventuales, con el consiguiente problema presupuestal que esto puede generar.

Por consiguiente, en ese aspecto no puede hablarse de que tales servidores públicos -eventuales- deban gozar de la prerrogativa prevista por el artículo 6° de la Ley Burocrática, que se creó para dar permanencia en el puesto de aquellos trabajadores que ocupen vacantes definitivas, es decir, si un trabajador de nuevo ingreso desempeña un interinato, o recibe un nombramiento por tiempo fijo o por obra determinada en una plaza temporal, no podrá adquirir el derecho a la estabilidad en el empleo, aun cuando afirme que en dicha plaza acumuló más de seis meses ininterrumpidos con funciones propias de un trabajador de base.

De lo contrario, se desconocería la naturaleza de la plaza respectiva y, en su caso, los derechos escalafonarios de terceros, así como los efectos de la basificación, lo que provocaría que el Estado tuviera que crear una plaza permanente, situación que está sujeta a la disponibilidad presupuestal.

Lo anterior es acorde a la tesis de jurisprudencia 1062 de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página un mil cuarenta y nueve, Tomo VI, Materia Laboral, Primera Parte, SCJN, Segunda Sección, Relaciones laborales burocráticas, Subsección 1, Sustantivo, del Apéndice al Semanario Judicial de la Federación de 2011, que dice:

“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.” (transcribe contenido)

En consecuencia, tal como lo consideró la Sala del conocimiento, era procedente absolver al instituto demandado del otorgamiento de un nombramiento de base definitivo al actor, de reconocerlo como trabajador de base, de la regularización de la relación laboral y del cumplimiento de la misma y su

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

reinstalación, al haberse demostrado en juicio que era trabajador por tiempo determinado eventual, que tiene apoyo en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B", del artículo 123 Constitucional.

Por tanto, si el propio artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, previene, entre otros aspectos, que el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación, como aconteció en el caso, la Sala responsable actuó ajustada a derecho al resolver la presente controversia, puesto que el último contrato del quejoso tenía una vigencia del uno de julio al treinta y uno de diciembre de dos mil once.

Lo anterior, se insiste, se considera correcto, toda vez que si el patrón demandado en el juicio laboral negó acción y derecho al actor en razón de que el contrato que celebraron era de naturaleza eventual, aun cuando no se demostraran las causas de la contratación temporal, no puede tener como consecuencia que se condene a la reinstalación en una plaza de base, sin que medien razones legales para ello que se encuentren probadas en el juicio.

Resulta aplicable la tesis de jurisprudencia número 2a./J. 122/2012 (10a.)10, del tenor siguiente:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DE ENTIDADES FEDERATIVAS. LA DETERMINACIÓN DE QUE EXISTIÓ UNA RELACIÓN LABORAL NO IMPLICA NECESARIAMENTE QUE EL TRIBUNAL DEL TRABAJO TENGA POR SATISFECHA LA PRETENSIÓN DEL ACTOR Y CONDENE A SU REINSTALACIÓN EN UNA PLAZA DE BASE.” (transcribe contenido)

PRÓRROGA DEL CONTRATO.

En el quinto concepto de violación afirma el inconforme que, no obstante existir una relación laboral definitiva e ininterrumpida entre las partes, la responsable soslayó que reclamó de manera subsidiaria la prórroga del contrato mientras subsista la materia de trabajo. que debe declararse procedente, ya que el tercero interesado no acreditó la terminación de la relación laboral ni la inexistencia de la materia de trabajo, a pesar de

corresponderle la carga probatoria.

Elo, porque con apoyo en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria, de subsistir la materia de trabajo que dio origen al contrato por tiempo determinado, éste se entenderá prorrogado por todo el tiempo que dure dicha circunstancia, que se presenta de dos formas: una tácita, cuando el trabajador continúa en sus funciones sin oposición del patrón; y, otra expresa, cuando en el mismo supuesto el obrero pide de manera verbal o escrita la continuación de la relación laboral, con aceptación del patrono.

En el caso, dado que el instituto demandado no demostró que se terminó la materia de trabajo, sino que se limitó a señalar que la contratación era temporal y que el contrato venció, sin acreditar que las funciones también concluyeron, para tener por terminada la materia de trabajo, la Sala debió condenarlo a la prórroga exigida.

*Es **infundado** el anterior motivo de disconformidad.*

Es así, dado que la figura de prórroga del contrato no se encuentra prevista en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y, por ende, no es dable acudir a la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo que invoca el quejoso.

En efecto, si bien es cierto, como lo afirma el promovente, que el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo previene que de subsistir la materia de trabajo que dio origen al contrato por tiempo determinado, éste se entenderá prorrogado por todo el tiempo que dure dicha circunstancia, lo cual podrá efectuarse a través de dos modalidades: una tácita, cuando el trabajador continúa en sus funciones sin oposición del patrón, y otra expresa, cuando en el mismo supuesto el obrero pide de manera verbal o escrita la continuación de la relación laboral, con aceptación del patrono, pero si éste no acepta, el referido artículo 39 concede al trabajador el derecho a demandar la prórroga del contrato, también es verdad que tal hipótesis normativa no resulta aplicable para los trabajadores al servicio del Estado.

Elo, porque conforme al artículo 123, apartados A y B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se advierte que fue intención del Constituyente establecer una diferencia entre el trabajo

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

ordinario y el burocrático, considerando la naturaleza de la relación existente en uno y otro, así como la posición de los sujetos que en ella intervienen.

Esto es así, ya que mientras en el apartado A interviene la libre voluntad de las partes, en el B la relación nace como consecuencia de un nombramiento, además de que el desempeño de la función no se sujeta a la libre voluntad del titular de la dependencia burocrática y del servidor, sino predeterminado por las disposiciones legales y reglamentarias.

Ahora, el artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que, en lo no previsto por esa ley se aplicará, supletoriamente, la Ley Federal del Trabajo, en cuyos numerales 35, 36, 37 y 39, se consigna el derecho de los trabajadores a que, una vez vencido el término fijado en la contratación por obra o tiempo determinado, siempre que subsista la materia de trabajo, la relación de trabajo podrá ser prorrogada.

A diferencia de lo anterior, en los artículos 12, 15 y 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se consigna la existencia de nombramientos definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada, y que el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos, sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.

Luego, no se requiere acudir a la supletoriedad de la Ley Federal del Trabajo para establecer la temporalidad de la contratación, pues no fue intención del legislador consignar el derecho de la prórroga del contrato a los trabajadores al servicio del Estado; lo que se justifica con el hecho de que corresponde al Estado velar por la correcta prestación del servicio público; máxime que, el salario y demás prestaciones que se otorgan a los trabajadores del Estado se pagan con base en las partidas presupuestales autorizadas, sin que en ello intervenga la voluntad de las partes contratantes.”

SEXTO CRITERIO CONTENDIENTE. El

Décimo Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en sesión de cuatro de mayo de dos mil

dieciocho, resolvió en el juicio de amparo **DT. 90/2018**, lo siguiente:

“En diverso tema, en una parte del anterior concepto de violación, la quejosa alega, en esencia, que la autoridad responsable dictó un laudo incongruente en virtud de que aplicó indebidamente la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues si bien en ésta se permite que los nombramientos puedan ser por tiempo fijo, ello no puede quedar al arbitrio del patrón, sino que debe justificar tal aspecto, además de que en sus nombramientos que se le otorgaron a la trabajadora no se señala ninguna actividad laboral que justifique la temporalidad de la relación de trabajo.

El anterior motivo de inconformidad resulta infundado.

En efecto, de la demanda laboral se advierte que la accionante Pilar Patricia Ugalde Alvarado reclamó de la Secretaría de Relaciones Exteriores, entre otras prestaciones, la reinstalación en su empleo así como el pago de salarios caídos por el despido injustificado del que dijo fue objeto el uno de julio de dos mil trece (fojas 1 a 7).

Por su parte, la Secretaría de Relaciones Exteriores, al dar contestación a la demanda negó acción y derecho a la parte actora para reclamar las prestaciones referidas, señalando que la accionante prestó sus servicios por tiempo fijo del uno de abril al treinta de junio de dos mil trece, de conformidad con lo que establece el artículo 15, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (fojas 92 a 153).

La Sala del conocimiento, al dictar el laudo reclamado, estimó, entre otras cuestiones, que la parte demandada acreditó que la accionante le prestó sus servicios mediante nombramiento por tiempo determinado en términos de lo que establece el artículo 15 de la ley burocrática, por lo que absolvió a la secretaría demandada de la reinstalación reclamada y pago de salarios caídos (fojas 279 a 290).

La anterior consideración se encuentra ajustada a derecho, como en seguida se verá.

En efecto, el artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispone: (transcribe su contenido)

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

El citado numeral establece el derecho de la inamovilidad de los trabajadores al servicio del Estado; sin embargo, dicha prerrogativa 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.

Asimismo, es preciso señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sentado el criterio, que enseguida se transcribe, en torno a la clasificación de los nombramientos atendiendo a su temporalidad.

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.”
(transcribe su contenido)

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

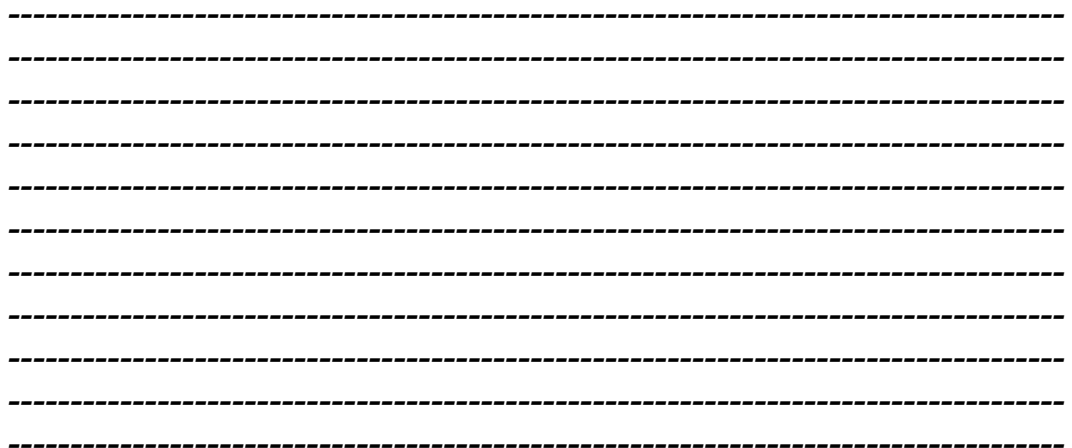
- a) Definitivo: El que se da por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la que no existe titular.*
- b) Interino: Si se da por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante definitiva o temporal (artículos 6 y 63 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).*
- 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 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).*
- 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, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).*
- 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, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado).*

En la especie, la Secretaría demandada, a fin de acreditar su excepción en el sentido de que la actora

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

fue contratada por tiempo fijo, exhibió entre otras probanzas, la documental consistente en original con firmas autógrafas del nombramiento por tiempo determinado de fecha veintisiete de marzo de dos mil trece celebrado entre las partes (foja 179), el cual, como correctamente lo estimó la Sala del conocimiento, merece valor probatorio en virtud de que no fue objetada por la parte actora al no acudir a la audiencia de pruebas (fojas 206 y 207).

Por su importancia, a continuación se reproduce el referido nombramiento por tiempo determinado, a través del medio electrónico scanner:



RH - 1 OFICIAL MAYOR

PERSONAL OPERATIVO

DIRECCIÓN GENERAL DEL SERVICIO EXTERIOR Y DE RECURSOS HUMANOS
DIRECCIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE RECURSOS HUMANOS

SRE SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

CONSTANCIA DE NOMBRAMIENTO Y/O PERCEPCIÓN DE REMUNERACIONES

R.F.C.	UNIDAD ADMINISTRATIVA	TIPO MOV.	FECHA DE ELABORACIÓN	FOLIO
UAAP8012268V5	DIRECCIÓN GENERAL DE DELEGACIONES	ALTA EN PLAZA EVENTUAL	27/03/2013	6637 1061
C. U. R. P.	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRE(S)	
UAAP801226MDFGLL08	UGALDE	ALVARADO	PILAR PATRICIA	
DOMICILIO		VIGENCIA DEL MOVIMIENTO (DÍA, MES, AÑO)		
BUCARELI 185 A JUAREZ CUAUHTÉMOC 06600 DISTRITO FEDERAL		INICIO	01/04/2013	TERMINO 30/06/2013
CALLE		N. EXT	N. INT	COLONIA
				DELEGACION O MUNICIPIO
				CP
				ENTIDAD

DATOS DEL PUESTO

PUESTO DE ORIGEN (BAJA)	UNIDAD	CODIGO PUESTO	PLAZA	NIVEL	UBICACION	ZONA PAGADORA
					6600	2
PUESTO DE DESTINO (ALTA)	UNIDAD	CODIGO PUESTO	PLAZA	NIVEL	SUELDO	COMPENSACION GARANTIZADA
		610	CF21861	8197	09	\$6,445.00 \$1,780.00

TIPO DE NOMBRAMIENTO

DEFINITIVA
 INTERINA
 PROVISIONAL
 TEMPORAL O LIMITADA

TIPO DE PLAZA

BASE
 CONFIANZA
 EVENTUAL

HORARIO

CONTINUO
 DE: 08:00 A: 16:00 Hrs.
 DISCONTINUO
 DE: ___ A: ___ Y

OBSERVACIONES

ALTA EN PLAZA EVENTUAL DE LA RED NACIONAL DE DELEGACIONES.

PROCEDE

EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO EXTERIOR Y DE RECURSOS HUMANOS
 HÉCTOR ANTONIO ROMERO BARRAZA

AUTORIZA

EL DIRECTOR GENERAL DE DELEGACIONES
 GERARDO PERDOMO SANCIPRIAN

TRABAJADOR

PILAR PATRICIA UGALDE ALVARADO

NUMERAL III, SUBNUMERAL 3

00000179

V. B. MREYES

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

(foja 179).

De lo anterior se obtienen los siguientes elementos:

- Que la actora Pilar Patricia Ugalde Alvarado fue contratada por la parte demandada a efecto de que se desempeñara como Supervisor de programas y proyectos.
- Que el contrato tenía una vigencia de tres meses contados a partir de uno de abril al treinta de junio de dos mil trece.
- Que el tipo de nombramiento era temporal o limitado.
- Que el tipo de plaza era eventual
- Que en rubro de observaciones se especificó que se dio de alta a la actora en una plaza eventual.

En ese sentido, del nombramiento de mérito, se advierte que la actora Pilar Patricia Ugalde Alvarado se desempeñó a últimas fechas al servicio de la Secretaría demandada como trabajadora temporal por tiempo fijo.

Por tanto, si la parte demandada demostró, con el citado medio de convicción que allegó al juicio laboral, que a últimas fechas le expidió al accionante un nombramiento por tiempo fijo el cual tenía una vigencia hasta el treinta de junio de dos mil trece; entonces, los efectos de éste necesariamente concluían en la fecha expresada en el mismo.

Siendo esto así, la acción de reinstalación pretendida por la accionante no resulta procedente, toda vez que los efectos del nombramiento concluyeron en una fecha determinada, esto es, el treinta de junio de dos mil trece, lo cual hacía improcedente la acción reclamada al haber fenecido el término del mismo.

En efecto, debe decirse, que la temporalidad de las relaciones laborales está permitida en el artículo 12 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que establece: (transcribe su contenido)

Del precepto legal antes transcrito se desprende, en lo que interesa, que el Estado puede tener relaciones laborales temporales bajo dos modalidades, por obra determinada o por tiempo fijo.

Asimismo, el artículo 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispone: (transcribe su contenido)

En ese sentido, a diferencia de lo que señala la quejosa, la parte demandada no se encontraba obligada a demostrar el motivo de la contratación temporal, pues

como ya se vio, la ley no establece dicho requisito, y en esa medida, fue correcto que la sala del conocimiento determinara que la secretaria demandada con el nombramiento por tiempo determinado de fecha veintisiete de marzo de dos mil trece acreditó su excepción que opuso al dar contestación a la demanda laboral, en el sentido de que a últimas fechas la trabajadora desempeñó sus labores de manera temporal, esto es, por el período del uno de abril al treinta de junio de dos mil trece; de ahí que el laudo reclamado resulte legal.

Sirve de sustento a lo antes expuesto, por analogía, la tesis de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación, Sexta Época, quinta parte, XXXIII, materia laboral, página 72, del rubro y texto siguientes:

“TRABAJADORES DEL ESTADO, LOS NOMBRAMIENTOS POR TIEMPO FIJO, TERMINAN EN LA FECHA EXPRESADA EN EL MISMO.” (transcribe su contenido)

Luego, la relación laboral deja de surtir efectos tratándose de una contratación temporal por conclusión de su término, y por obra determinada cuando ésta concluya; de tal suerte que si en el caso, la relación jurídica entre las partes existente era temporal, concretamente del uno de abril al treinta de junio de dos mil trece, encuentra sustento legal lo resuelto por la sala del conocimiento de absolver de la reinstalación y pago de salarios caídos, toda vez que no se puede desconocer la naturaleza de la plaza respectiva.

Lo anterior tiene apoyo en la tesis jurisprudencial del Pleno de la Suprema Corte de Justicia, número P. XLIX/2005, Novena Época, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXII, Noviembre de dos mil cinco, página seis, materia laboral, cuyo rubro y texto es:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. NO ADQUIEREN EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO CUANDO PRESTAN SUS SERVICIOS EN UNA PLAZA TEMPORAL.” (transcribe su contenido)

Así las cosas, al acreditar la secretaria demandada que el nombramiento que le expidió a la actora fue por tiempo determinado, resultaba inaplicable la

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

prerrogativa de inamovilidad en el empleo consagrada en el artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues como ya se señaló, dicho derecho no corresponde a los trabajadores que ocupan una plaza temporal.

Sirve de apoyo a lo anterior, por identidad de razón, la tesis jurisprudencial número 2a. /J. 134/2006, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIV, septiembre de dos mil seis, página trescientos treinta y ocho del tenor siguiente:

“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.”*(transcribe su contenido)*

En cuanto al tema de trabajadores temporales, similar criterio sostuvo este Tribunal Colegiado al resolver el diverso juicio de amparo directo número DT. 550/2017, en sesión de fecha dieciséis de noviembre de dos mil diecisiete.”

SÉPTIMO CRITERIO CONTENDIENTE. El **Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito**, en sesión de dieciséis de febrero de dos mil diecisiete, resolvió en el juicio de amparo **DT. 1034/2016**, lo siguiente:

“NOVENO. Estudio.

20. *El análisis de los conceptos de violación, conduce a determinar lo siguiente:*

21. *Arguye en esencia el quejoso que el laudo reclamado es ilegal, pues absolvió al demandado de reinstalarle no obstante reconoció la existencia de la relación laboral desde su fecha de ingreso, dieciséis de octubre de mil novecientos noventa y nueve, bajo el argumento de que la relación de trabajo concluyó el treinta de noviembre de dos mil once; que se demostró que existió continuidad en el puesto hasta la fecha del injustificado despido, de conformidad con lo dispuesto por*

los artículos 12 y 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio de Estado.

22. Además, la temporalidad de las relaciones laborales burocráticas se da solamente atendiendo a la naturaleza del servicio o cuando tengan por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador, tal y como lo establece el artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado.

23. También, manifiesta la peticionaria de amparo que la responsable debió analizar que los trabajadores al servicio del Estado se dividen en dos grandes grupos: los de confianza y los de base; que los de base pueden ser de los que tienen un contrato por tiempo indefinido y los que lo tienen temporal, ya sea por la naturaleza del servicio que desempeñan o por la clase de obra a realizar.

24. Continúa diciendo la quejosa que los trabajadores temporales tienen derecho a los beneficios legales y dentro de la temporalidad de su nombramiento resultan inamovibles, es decir, que no obstante ser trabajadores cuyos servicios van a prestarse temporalmente, su estancia en el trabajo durará tanto como la obra para la que hayan sido contratados o la licencia en el puesto que estén cubriendo y del cual sea propietaria otro empleado, o mientras dure la partida que se esté ejerciendo para la satisfacción de determinados servicios u obras públicas para los que hayan sido contratados; salvo las excepciones consignadas en los artículos 4º, párrafo final, y 41, fracción I, inciso f), que se refieren, a los empleados de nuevo ingreso que no hayan cumplido seis meses en su puesto, sin nota desfavorable en su expediente, y a aquellos empleados que ocupan vacantes temporales que no excedan de seis meses.

25. Que dado que en autos se demostró que el actor prestó sus servicios más del tiempo a que se refieren las anteriores excepciones, no hubo razón para dar por terminado su contrato de trabajo, no obstante su temporalidad.

26. Que no es suficiente que el nombramiento contenga la designación de eventual sino se especificó si la denominación de empleado provisional o eventual corresponde por ocupar las vacantes temporales de base o puestos también de base cuyo titular haya

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

pasado a un puesto de confianza, incluyéndose en este último caso a los trabajadores que participan en algún movimiento escalafonario, o porque las necesidades del servicio requirieron la designación para ocupar una plaza, en tanto la comisión de escalafón respectiva dictamine la asignación definitiva; y si no se acreditó que la designación como empleado provisional o eventual del trabajador lo fue bajo alguno de los supuestos señalados.

27. La responsable debió analizar si efectivamente la obra para la cual fue contratado el trabajador sólo abarcó el período comprendido del primero de septiembre de dos mil once, al treinta de noviembre del mismo año, para justificar la temporalidad del contrato, y que el puesto que detentaba el actor era un puesto de base, por no encontrarse en ninguno de los supuestos contenidos en el artículo 5 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

28. Que dado que quedó demostrado que la relación de trabajo existía antes de la celebración del contrato individual de trabajo por obra y tiempo determinados, desde el día dieciséis de octubre de mil novecientos noventa y nueve, realizando funciones de base, era obligación del patrón haber dado por terminada la relación laboral cumpliendo con el procedimiento previsto por el artículo 46 bis de la Ley Federal del Trabajo.

29. Que las relaciones de trabajo por obra o tiempo determinados pueden estipularse únicamente cuando lo exija su naturaleza, y que la celebración del contrato temporal sólo puede estipularse cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar, cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador y en los demás casos previstos en la ley; que la duración de un contrato temporal de trabajo al sujetarse a una condición, debe establecer la modalidad que se trate de un acontecimiento futuro, incierto, posible, lícito y estipulado por las partes, pues de lo contrario, se viola el derecho a la permanencia en el trabajo.

*30. Son **fundados** los argumentos que se hacen valer.*

*31. Se arriba a esa conclusión, porque de las constancias que integran el expediente laboral, se advierte que el actor, reclamó entre otras prestaciones, la **reinstalación** en el puesto *********, así como el*

reconocimiento y la expedición del nombramiento de base, manifestando en los hechos de su demanda, que ingresó a laborar al servicio del demandado el día 16 de octubre de 1999 (fojas 1 a 9).

32. *Al contestar la demanda, el Instituto demandado expresó que el actor carecía de acción y derecho para reclamar las prestaciones señalada en su demanda, porque las partes celebraron un contrato individual de trabajo por obra y tiempo determinados de fecha 1 de septiembre de 2011, con vigencia de tres meses, por lo que la relación laboral quedó extinta el 30 de noviembre de ese año (foja 332).*

33. *Del contenido del laudo reclamado, se advierte que la Sala responsable concluyó que la relación que unió a las partes a últimas fechas, efectivamente tuvo una vigencia previamente determinada, siendo la última del 1 de septiembre al 30 de noviembre de 2011, por lo que al haberse desempeñado en un puesto temporal por un plazo previamente definido, el nombramiento concedido al actor correspondió a un nombramiento por tiempo fijo, y al haber laborado por un periodo menor a los seis meses en el último puesto, no adquirió el derecho a la inamovilidad en el empleo, previsto en el artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que para generar tal derecho es menester que hubiere sido nombrado en una plaza de base por tiempo indefinido; y si bien es cierto, existió una relación previa a la vigencia del contrato antes referido, también es verdad que a últimas fechas la relación existente entre las partes se rigió en términos del Contrato Individual de Trabajo por Obra y Tiempo Determinados de 1 de septiembre de 2011, mismo que concluyó el 30 de noviembre de ese año; en tal virtud, debe tenerse por concluida la relación laboral en términos del artículo 46, fracción II de la Ley Federal del Trabajo y absolvió de la reinstalación (fojas 688 y 689).*

34. *Tal determinación no se encuentra apegada a derecho, por las consideraciones siguientes:*

35. *De acuerdo con los artículos 4º, 5º, fracción II, 6o, 7o, 12, 15, fracciones II y III, 46, fracción II, 63, 64 y 65, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, los trabajadores al Servicio del Estado se dividen en dos grupos: de confianza y de base, según las actividades que desempeñen, y los nombramientos que*

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

pueden tener son: definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.

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).

36. *En relación con estos nombramientos, atendiendo desde luego a su temporalidad, debe señalarse que al estar precisado en la ley en qué supuestos se dará cada uno de ellos, la denominación que se le atribuya al nombramiento respectivo no será determinante para establecer cuáles son los derechos que le asisten a un burócrata, pues **debe atenderse a la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto**, a la existencia o no de un titular de la plaza para la que se le haya nombrado, así como a la naturaleza de ésta, permanente o temporal.*

37. *Sirve de apoyo la jurisprudencia 35/2006 emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XXIII, febrero de 2006, página 11, que dice:*

TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.”
(transcribe contenido y datos de localización)

38. *Ahora, para determinar la inamovilidad de los trabajadores no sólo depende de la*

definición de que el trabajador sea de base y no de confianza, sino, además, del tipo de nombramiento que ostente (definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada).

39. *En efecto, la prerrogativa de la inamovilidad prevista en el artículo 6o. de la Ley Burocrática sólo corresponde a los servidores públicos que desarrollen una actividad de base y, además, que ostenten 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.*

40. *La conclusión se obtiene de la 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, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 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.*

41. *Es decir, si un trabajador de nuevo ingreso está desempeñando un interinato, o recibe un nombramiento por tiempo fijo o por obra determinada en una plaza temporal, no podrá adquirir el derecho a la estabilidad en el empleo aun cuando en dicha plaza acumule más de 6 meses ininterrumpidos realizando funciones propias de un trabajador de base ya que, de lo contrario, se desconocería la naturaleza de la plaza respectiva, los derechos escalafonarios de terceros y los efectos de la basificación, lo que provocaría que el Estado*

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

tuviera que crear una plaza permanente, situación que está sujeta a la disponibilidad presupuestal.

42. Orienta la jurisprudencia 134/2006 sustentada por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, novena época, tomo XXIV, septiembre de 2006, página 338, que dice:

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.” (transcribe contenido y datos de localización)

43. En el caso, aunque las partes firmaron un contrato por tiempo fijo, dicho documento no demuestra la validez de la naturaleza temporal del nombramiento, por lo que el trabajador no puede ser considerado como eventual, sino, como definitivo si se atiende a su situación real respecto al período de tiempo que ha laborado para la demandada, por las razones que a continuación se exponen:

44. En efecto, el artículo 3º de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establece lo siguiente: (transcribe contenido)

45. Asimismo, el artículo 46, fracción II, del citado ordenamiento prevé lo que enseguida se enuncia. (transcribe contenido)

46. Conforme a la normatividad antes transcrita, se infiere que para que el actor fuera considerado temporal o eventual, era necesario que la parte demandada acreditara no sólo que así fue contratado, sino además el motivo legal que justificara la temporalidad de la relación laboral.

47. Para acreditar el carácter temporal con el que se desempeñó el accionante, la parte demandada ofreció el contrato individual de trabajo de fecha 1 de septiembre de 2011, con una vigencia de tres meses (foja 462 vuelta).

48. Con base en lo anterior, no se advierte que la temporalidad que sostuvo el demandado estuviera en función de alguno de los motivos previstos en la ley, sino por el contrario la forma en que se contrató al

quejoso *********, denota una infracción directa al derecho a su estabilidad en el empleo, pues el Instituto demandado no acreditó la modalidad de temporalidad a la que ha sujetado al mencionado trabajador cuando menos a partir del **1 de septiembre de 2011**; de manera que al no apreciarlo así la autoridad de instancia, contraviene lo dispuesto en el artículo 137 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

49. En el caso, el contrato individual de trabajo por obra y tiempo determinados firmado por el actor, simplemente alude a una temporalidad –periodo de contratación- de tres meses; pero el motivo que originó esa modalidad de la duración de la relación de trabajo, no fue materia de análisis por parte de su oferente, es decir, no se advierte que la obra que dio origen a dicha contratación llegó a su fin, por tanto, debe concluirse que no se demostró la validez de la naturaleza temporal del nombramiento.

50. Sobre el particular es aplicable la tesis sustentada por la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que aparece publicada en la página quince, del Tomo ciento sesenta y nueve a ciento setenta y cuatro, Quinta Parte del Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época, cuyo rubro y texto dicen:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO DETERMINADO. EFECTOS DE LA FALTA DE SEÑALAMIENTO DE SU CAUSA MOTIVADORA.”
(transcribe contenido y datos de localización)

51. Ahora bien, de las constancias que integran el sumario laboral, se advierte que el actor sí demostró que laboró para la dependencia demandada con anterioridad a la celebración del contrato individual de trabajo con vigencia del 1 de septiembre al 30 de noviembre de 2011, pues ofreció el escrito de 9 de junio de 2008, del que se desprende que el Director del Proyecto Sanitarios Puerta 2 y el Coordinador del Proyecto Sanitarios Puerta 2 hicieron constar que el actor colaboró como trabajador manual en las excavaciones realizadas del **25 de octubre al 25 de diciembre de 1999**, bajo su coordinación (foja 23).

52. Asimismo, el accionante exhibió el original del escrito de 23 de noviembre de 2010, firmado por el ahora quejoso, en el que hace entrega del informe

correspondiente a los meses de **agosto a octubre del 2010** (foja 24).

53. De igual forma, presentó copia de diversas listas de asistencia, las cuales adquirieron valor probatorio por haberse perfeccionado mediante su cotejo que se desahogó el quince de abril de dos mil catorce, de las que se advierte que el actor laboró para el demandado de **febrero a diciembre de 2009**, de **febrero a diciembre de 2010** y de **marzo a noviembre de 2011** (fojas 33 a 64).

54. También, exhibió la credencial expedida por el CONACULTA-INAH con número de folio *********, de la que se observa que el Director de la Zona de Monumentos de Teotihuacán, hace constar que el actor ********* forma parte del personal del Departamento de Protección Técnica y Legal de la ZMAT, con vigencia al **31 de diciembre de 2003** (foja 65).

55. Con las pruebas relatadas, se advierte que en efecto, existió una relación de trabajo entre las partes, previa a la señalada en el contrato individual de trabajo, esto es a partir del 25 de octubre de 1999, por lo que, tal y como lo estableció la responsable, se tiene la presunción de que el accionante ingresó a laborar para el Instituto demandado a partir del 16 de octubre de 1999.

56. Lo anterior, con independencia de que la dependencia demandada únicamente planteó como excepción el hecho de que la relación que unió a las partes fue temporal en términos del contrato individual de trabajo por obra y tiempo determinados de fecha 1 de septiembre de 2011, y que por esa razón no existió el despido injustificado alegado, debe decirse que en el caso no se advierte la inexistencia de dicho despido por haberse concluido con la obra que dio origen al contrato, con independencia de la temporalidad pactada.

57. Por tales circunstancias, la Sala debió considerar que la expedición del contrato por obra y tiempo determinados con vigencia del 1 de septiembre al 30 de noviembre de 2011, fue con el único propósito de evitar la responsabilidad laboral de reconocer que la relación que unía al accionante con el demandado era por tiempo indefinido, toda vez que la materia del contrato continúa.

58. De lo expuesto se sigue que, aun cuando la demandada contrató al actor por tiempo determinados, lo cierto es que los términos de dicha

contratación, a juicio de este Tribunal, se hicieron para justificar una terminación legal por tiempo determinado, la cual, de acuerdo con los antecedentes, no resulta aceptable ni compatible con la situación real en que se ubica el accionante respecto al período que ha permanecido laborando para la parte demandada.

59. *Además, cabe señalar la conducta relatada, pone de manifiesto que la única intención del Instituto demandado es burlar la actualización de la hipótesis contenida en el artículo 6 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que dice: (transcribe contenido)*

60. *Como se observa, la inamovilidad en el empleo se adquiere entre otros requisitos, cuando el trabajador ha laborado más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente.*

61. *En ese sentido, si el actor ocupó por más de un año el puesto del que reclamó la reinstalación, prestaba un servicio personal y subordinado, tenía un lugar de adscripción, un horario establecido, no tuvo notas malas durante el tiempo que ocupó ese cargo, entonces, la separación de su trabajo se dio de manera injustificada, sin que obste a lo anterior, la simulación que se le pretendió dar a la relación laboral mediante el contrato individual de trabajo por obra y tiempo determinados.*

62. *Por tanto, se concluye que fue incorrecto el actuar de la Sala del conocimiento, al establecer que el actor no acreditó la procedencia de la acción ejercitada consistente en la reinstalación y demás prestaciones accesorias, tales como el reconocimiento y expedición del nombramiento de base reclamado.*

63. *En otro orden de ideas, debe decirse que las condenas relativas al reconocimiento de antigüedad, al pago de aportaciones al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, Fondo de Vivienda de dicho Instituto y Sistema de Ahorro para el Retiro, la exhibición de las constancias que acrediten su pago, a la expedición de la Hoja Única de Servicios, al pago de la prima vacacional y aguinaldo, son correctas, y toda vez que no se advierte suplencia de la queja que beneficie al trabajador, en términos del artículo 79 de la Ley de Amparo, éstas deberán quedar firmes en los términos establecidos en el laudo reclamado.*

64. De igual forma, se advierte que las absoluciones de la nulidad de cualquier documento, el pago de las cuotas obrero patronales al Fondo de Ahorro, el pago del 3% o el que legalmente corresponda al Instituto demandado, así como el descuento del mismo porcentaje al actor para el Fondo de Ahorro Capitalizable, son legales, de ahí que también deban prevalecer.”

OCTAVO CRITERIO CONTENDIENTE. El **Decimoquinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito**, en sesión de catorce de agosto de dos mil diecisiete, resolvió en el juicio de amparo **DT. 554/2017**, lo siguiente:

“CUARTO.- El estudio de los conceptos de violación que se hacen valer conduce al resultado siguiente.

Sostiene la quejosa que la responsable procede de forma incongruente porque se toma atribuciones que no le corresponden, ya que de la litis no se desprende controversia en cuanto a si las funciones realizadas por la actora eran o no de confianza, pues el demandado no hizo valer esa excepción, por lo que era inoperante el análisis que realizó en el laudo reclamado, dejando en estado de indefensión a la actora; que el Titular patrón no argumentó que las funciones de la actora fueran de un trabajador de confianza, pues en su contestación se enfocó a determinar que la relación que los unía era de índole civil y no laboral, que sólo fue una contratación por tiempo determinado y que no era una trabajadora de base ni existía una relación por tiempo indefinido; y que, por tanto, fue incorrecto que la responsable atendiera la naturaleza de las funciones de la actora, ya que no fue materia de la litis laboral porque, insiste, el demandado no dijo que la trabajadora realizara funciones de confianza, por lo que, al no ser parte de la litis, estaba imposibilitada a entrar a ese estudio.

Lo anterior es infundado, por una parte, y fundado, por otra, supliendo la deficiencia de los citados conceptos de violación, en términos de lo previsto en el artículo 79, fracción V, de la Ley de Amparo.

Previamente, conviene puntualizar que la actora demandó la nulidad de los contratos de

prestación de servicios profesionales que celebró con el Titular demandado, así como el reconocimiento de la existencia de una relación laboral entre las partes y su reinstalación en el puesto de coordinador paramédico en área normativa "A", entre otras prestaciones de carácter laboral (fojas 1 a 9); en el capítulo de hechos indicó que ingresó a prestar sus servicios el dieciséis de enero de dos mil cuatro, en el puesto indicado y con las funciones inherentes al mismo, consistentes en: "auxiliar a mi jefe inmediato, en las funciones a realizar en el área de trabajo, presentar información estadística de actas administrativas y constancias de hechos, auxiliar vía telefónica y/o personalmente en cuestión de levantamiento de actas administrativas y/o constancias de hechos, envío de documentación a la DGADP, atender peticiones del Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, realización de circulares, contestación de oficios, etc."; precisó que aunque se fijó una vigencia en los contratos que firmó, que lo cierto es que subsistía la materia de trabajo para la cual fue contratada; que además, llevaba laborando más de seis meses consecutivos, por lo que tenía derecho al otorgamiento de su nombramiento definitivo y a ser considerada trabajadora de base; y que el tres de diciembre de dos mil doce, fue despedida de manera injustificada (fojas 9 a 16).

Por su parte, el Titular demandado negó la procedencia de las citadas prestaciones, aduciendo que la relación que existía con la actora era de carácter civil, mediante contratos de prestación de servicios profesionales sujetos a honorarios asimilados, y que eran por tiempo determinado, tal como se desprendía de los contratos cuyas vigencias fueron del uno al treinta de septiembre y del uno de octubre al treinta de noviembre, ambos de dos mil doce; que la actora nunca ha ocupado una plaza de base o de nombramiento definitivo, ni siquiera contaba con la categoría de trabajador interino, porque era una prestadora de servicios profesionales; además, negó las funciones que indicó la actora, precisando que conforme a lo pactado en los contratos, sus labores consistían en "coadyuvar con sus servicios conforme a los requerimientos de la Secretaría de Salud, asistiendo al coordinador del área en los procesos de tramitación, elaboración de oficios, seguimiento de los mismos, supervisión al personal de apoyo en el desarrollo

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

de sus actividades, complementando los requerimientos, sirviendo de enlace en las siguientes áreas administrativas, dentro de las unidades hospitalarias y/o directivas”, y que por ello no encuadraba en el puesto que reclamaba; aunado a que no contaba con los requisitos necesarios para la reinstalación pretendida; asimismo, indicó que “nunca” despidió a la actora porque prestó sus servicios profesionales mediante un contrato que al fenecer su vigencia, se dio por terminada la relación civil, sin responsabilidad para el demandado (fojas 220 a 247).

Y en la parte que interesa del laudo reclamado, se advierte que la responsable estimó acreditada la existencia de una relación laboral entre las partes, y enseguida, estableció que las funciones desempeñadas por la actora, se ubicaban en el artículo 5°, fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que era una trabajadora de confianza; ello, en los términos siguientes:

“VII.- Del estudio y valoración de las pruebas ofrecidas por las partes, se advierte que si bien es cierto el demandado se excepciona en el aspecto de que la relación que hubo entre las partes es de carácter civil, por haber celebrado contratos de prestación de servicios profesionales por tiempo determinado, también es cierto que tanto de los contratos de prestación de servicios sujetos a honorarios asimilados a salarios de fechas 01 de septiembre de 2012 y 01 de octubre de 2012 (F.259 a la 270), así como de los listados de nómina de honorarios asimilados a salarios del 01 de julio al 30 de noviembre de 2012, el informe que rindió la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría demandada (F.322), los informes de actividades (F.75 a la 101), los registros de asistencia personal (F.35 a la 74), de los comprobantes de percepciones y descuentos (F.151 a la 156 y 185), así como de los recibos de honorarios asimilables a salarios (F.157 a la 184), se acredita que la accionante se encontraba subordinada, ya que se le encomendaba realizar diversas funciones, las cuales eran supervisada por el demandado y de las mismas tenía que presentar un informe de actividades, de igual forma, se encontraba adscrita a la Unidad Departamental de Regulación Laboral, que tenía designado un horario de labores y percibía un sueldo por la prestación de sus servicios, características

que forman parte de una relación de tipo laboral y no civil, de conformidad con la siguiente jurisprudencia:

'RELACIÓN DE TRABAJO. UN CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES POR SÍ SOLO ES INSUFICIENTE PARA ACREDITAR EL VERDADERO VÍNCULO EXISTENTES SI OBRAN EN EL JUICIO OTRAS PRUEBAS DE LAS QUE SE DESPRENDAN LOS ELEMENTOS DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA ECONÓMICA PARA RESOLVER LO CONDUCENTE' (transcribe texto y cita datos de localización).

*En tal virtud, se condena a la Secretaría de Salud del Distrito Federal a reconocer que la relación que tuvo por la C. *****es de tipo laboral, prestación reclamada en el numeral 1.*

En consecuencia, se procede a determinar el tipo de relación laboral que hubo entre las partes, ya que a pesar de que se determinó que la relación es laboral, eso no quiere decir que se le otorgue un nombramiento de base, ya que se debe de atender a la situación real en que se encontraba la actora, en términos de la siguiente jurisprudencia:

'TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO Y NO DE UN CONTRATO DE NATURALEZA CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES, NO IMPLICA NECESARIAMENTE EL OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE O POR TIEMPO INDEFINIDO'(transcribe texto y cita datos de localización).

En tal virtud, se procede a analizar el tipo de funciones que llevó a cabo la actora, por lo que de los informes de actividades (fojas 75 a la 101), se acredita que desempeñaba las funciones de revisar conjuntamente con el jefe inmediato, los programas de trabajo del área de su adscripción, establecer los mecanismos del control que requería la operación en el área de actas administrativas, presentaba información estadística de las actas administrativas y constancias de hechos dictaminadas, asesoraba al personal y telefónicamente a las autoridades de los nosocomios que integran la red hospitalaria para la procedencia y debida instrumentación de las actas

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

administrativas al personal de base, enviaba a la DGADP la documentación enviada por las unidades hospitalarias, para que previo análisis, se dictamine lo que a derecho corresponda, vigilaba el cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, dando seguimiento y total conclusión a las supervisiones efectuadas por personal de la Oficialía Mayor en los nosocomios de la red hospitalaria, efectuaba los trámites correspondientes para notificar al trabajador y aplicar la baja definitiva en el Siden, a efecto de atender las peticiones de la DGADP, solicitaba notas informativas a las unidades hospitalarias, para verificar si son procedentes las reconsideraciones solicitadas, los lineamientos y políticas emitidas por el DGADP, contestaba los requerimientos efectuados por diversas autoridades como Ministerio Público, Jueces Penales, Familiares y Contraloría General o Interna, y conjuntamente con el jefe inmediato rendía los informes que requiere la DGA y la DRH; las cuales se robustecen, con las funciones señaladas por la parte actora en escrito inicial de demanda (foja 09), donde menciona que auxiliaba a su jefe inmediato en las funciones a realizar en el área de trabajo, presentaba información estadística de acta administrativas y constancias de hechos, auxiliaba vía telefónica y/o personalmente en cuestión de levantamiento de acta administrativas y/o constancias de hechos, envió de documentación a la DGADP, atendía peticiones del Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno del Distrito Federal, realizaba circulares, contestación de oficios, manifestaciones que se toman como confesión expresa y se le otorga valor probatorio, de conformidad con el artículo 794 de la Ley Federal del Trabajo de aplicación supletoria a la ley de la materia; en tal virtud, dichas funciones son consideradas como de confianza, ya que tenía funciones de dirección que de manera permanente y general le confieren representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando, la cual se encuentra establecida en el artículo 5, fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, por lo que era una trabajadora de confianza” (fojas 362 a 364).

Al respecto, se precisa que la determinación relativa a que la relación existente entre las

partes es de naturaleza laboral, prevalecerá en el caso concreto porque, aun cuando el Titular demandado la impugna al promover el amparo directo 553/2017, que se resuelve en esta misma sesión, lo cierto es que los conceptos de violación que planteó al respecto, resultaron infundados, por lo que dicha determinación subsistirá en sus términos y continuará rigiendo el sentido del laudo en esa parte.

Puntualizado lo anterior, lo infundado de los conceptos de violación del resumen, resulta de que aunque es cierto, como aduce la quejosa, que al contestar la demanda, el Titular patrón no hizo valer que la actora desempeñara funciones de confianza, ni indicó que las que dijo realizar se ubicaran en alguno de los supuestos previstos en el artículo 5° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, para ser considerada trabajadora de confianza; lo cierto es que, aun así, la responsable estaba facultada para efectuar el estudio de la calidad de confianza de la trabajadora, pues para ello no es necesario que se oponga la excepción relativa, de acuerdo con el criterio sostenido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J.36/2003⁵, cuyo rubro y texto son los siguientes:

“TRABAJADORES DE CONFIANZA AL SERVICIO DEL ESTADO. CUANDO DE LA LEGISLACIÓN CORRESPONDIENTE (FEDERAL O LOCAL) APAREZCA QUE CARECEN DE ACCIÓN PARA DEMANDAR LA INDEMNIZACIÓN CONSTITUCIONAL O LA REINSTALACIÓN POR DESPIDO, LA DEMANDADA DEBE SER ABSUELTA AUNQUE NO SE HAYA OPUESTO LA EXCEPCIÓN RELATIVA.” (transcribe contenido)

En cambio, son fundados los conceptos de violación que nos ocupan, porque en el caso resulta incorrecto que la Sala del conocimiento considerara demostrada la calidad de confianza de la actora, aduciendo que realizaba funciones de dirección, que de manera permanente y general le conferían representatividad e implicaban poder de decisión en el

⁵ Época: Novena Época; Registro: 184376; Instancia: Segunda Sala; Tipo de Tesis: Jurisprudencia; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XVII, Abril de 2003; Materia(s): Laboral; Tesis: 2a./J.36/2003; Página: 201.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

ejercicio del mando, ubicándola en el supuesto previsto en el artículo 5°, fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

El artículo invocado por la responsable dispone lo siguiente:” (transcribe contenido)

Se afirma que la determinación de la responsable es incorrecta, porque de acuerdo con lo pactado por las partes en la cláusula primera del contrato denominado de prestación de servicios sujeto a honorarios, de fecha uno de octubre de dos mil doce, las actividades que se asignaron a la actora consistían en: “COADYUVAR CON SUS SERVICIOS CONFORME A LOS REQUERIMIENTOS DE LA SECRETARÍA DE SALUD ASISTIENDO AL COORDINADOR DEL ÁREA EN LOS PROCESOS DE TRAMITACIÓN, ELABORACIÓN DE OFICIOS, SEGUIMIENTO DE LOS MISMOS, SUPERVISIÓN AL PERSONAL DE APOYO EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES, COMPLEMENTANDO LOS REQUERIMIENTOS, SIRVIENDO DE ENLACE ENTRE LAS DIFERENTES ÁREAS ADMINISTRATIVAS DENTRO DE LAS UNIDADES HOSPITALARIAS Y/O DIRECTIVAS”; sin embargo, ninguna de esas actividades pueden ubicarse en el artículo invocado, pues no son funciones de dirección en ejercicio de las atribuciones legales de la actora, ni le confieren representatividad, ni implican poder de decisión en el ejercicio del mando; además, la actora no tenía el nivel de director general, director de área, adjunto, sub-director o jefe de departamento, pues como se ve, sus actividades consistían en asistir al coordinador de área en los procesos de tramitación, elaborar oficios, dar seguimiento a los mismos, supervisar al personal de apoyo en el desarrollo de sus funciones, complementando los requerimientos y sirviendo de enlace en diferentes áreas administrativas, por lo que no son funciones de dirección en los términos ya señalados.

Por otra parte, de los informes de actividades que consideró la responsable, para resolver al respecto, se aprecia que en el último de ellos, correspondiente al mes de agosto de dos mil doce, se hizo constar que la actora realizaba las siguientes actividades:

“A C T I V I D A D E S

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

- Revisar conjuntamente con el jefe inmediato los programas de trabajo del área correspondiente.

- Establecer los mecanismos de control que requiera la operación en el área de actas administrativas.

- Presentar información estadística de las actas administrativas y constancias de hechos dictaminadas.

- Asesorar personal y telefónicamente a las autoridades de los nosocomios que integran la red hospitalaria para la procedencia y debida instrumentación de las actas administrativas al personal de base.

- Enviar a la DGADP la documentación enviada por las unidades hospitalarias para que previo análisis se dictamine lo que a su derecho corresponda.

- Vigilar el cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, dando seguimiento y total conclusión a las supervisiones efectuadas por personal de la Oficialía Mayor en los nosocomios de la Red Hospitalaria.

- Efectuar los trámites correspondientes para notificar al trabajador y aplicar la baja definitiva en el Siden.

- A efecto de atender las peticiones de la DGADP, se solicitan notas informativas a las unidades hospitalarias para verificar si son procedentes la reconsideraciones solicitadas por el S.U.T.G.D.F.

- Elaboración de proyectos de circulares a efecto de informar a las unidades hospitalarias los lineamientos y políticas emitidas por la DGADP.

- Contestar los requerimientos efectuados por diversas autoridades como Ministerio Público, Jueces Penales, Familiares y Contraloría General o Interna.

- Conjuntamente con el Jefe inmediato rendir los informes que requiere la DGA y la DRH." (foja 101).

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

Sin embargo, esas actividades tampoco corresponden a funciones de dirección en términos de lo establecido en el artículo 5, fracción II, inciso a), de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, como consideró la Sala responsable, pues de tal informe sólo se advierte que las funciones de la actora eran las de asistir a su jefe inmediato, como también se hizo constar en el contrato mencionado; asimismo, establecía mecanismos de control para la operación en el área de actas administrativas; presentaba información estadística de las mismas; asesoraba a las autoridades de los nosocomios que integran la red hospitalaria para las actas administrativas; enviaba la documentación relativa para que se efectuara el dictamen correspondiente; vigilaba el cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo; daba seguimiento a las supervisiones que hacía la Oficialía Mayor en los nosocomios; efectuaba trámites para notificar al trabajador y aplicaba las bajas en el “Siden”; solicitaba notas informativas a las unidades hospitalarias; elaboraba proyectos de circulares para informar a las unidades hospitalarias los lineamientos y políticas emitidas por la “DGADP”; y, contestaba los requerimientos efectuados por diversas autoridades; sin que alguna de esas actividades implicara funciones de dirección, como consecuencia del ejercicio de atribuciones legales, que de manera permanente y general, confirieran a la actora representatividad e implicaran poder de decisión en el ejercicio del mando, a nivel director general, director de área, adjunto, sub-director y jefe de departamento, como exige el artículo invocado; de manera que la Sala responsable ilegalmente determinó que la actora realizaba funciones de confianza, en términos de dicho artículo.

Ahora, como en el caso fue incorrecto que la responsable estableciera que la actora tenía la calidad de trabajadora de confianza, por los motivos que se acaban de exponer, entonces, necesariamente debía considerar que tenía la calidad de trabajadora de base porque el artículo 4 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que los trabajadores se dividen en dos grupos, de base y de confianza; por lo que si en el caso concreto no se puede ubicar a la actora, en el segundo de esos grupos, entonces, se encuentra en el primero, esto es, en el de los trabajadores de base, y al no

considerarlo así la Sala del conocimiento, causó perjuicio a la aquí quejosa.

Por otra parte, la solicitante del amparo aduce que es incorrecto que la responsable absolviera de la reinstalación reclamada, aduciendo que la relación fue por tiempo determinado, porque sólo tomó en cuenta el último contrato que celebraron las partes, pasando por alto los demás contratos previos, siendo que debió analizarlos porque, aunque no fueron mayores a seis meses, lo cierto es que fueron consecutivos y continuos; que además, debió examinar la situación real en la que se encontraba y la temporalidad de los contratos, para determinar los supuestos en que se ubica, pues la ley establece diferentes clases de nombramiento, que pueden ser definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada; que cuando se celebra un contrato de trabajo por tiempo determinado sólo puede concluir al vencimiento del término pactado, cuando se ha agotado la causa que dio origen a la contratación, misma que se debe señalar expresamente, a fin de que se justifique la terminación del contrato, pues de prevalecer las causas que le dieron origen, puede continuar la contratación; que si la actora continuó laborando después de que feneció el último contrato, entonces, se puede afirmar que la materia de trabajo para la que fue contratada subsiste y tiene derecho a continuar laborando; que, además, si es trabajadora de base y viene laborando desde el dieciséis de enero de dos mil cuatro, entonces, adquirió la inamovilidad prevista en el artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, ya que laboró por más de seis meses consecutivos; y, que los contratos que exhibió el demandado son ineficaces para demostrar el motivo de la temporalidad de la contratación.

Lo anterior es fundado porque, efectivamente, en el caso es incorrecto que la Sala responsable absolviera de la reinstalación reclamada, con base en que la relación de trabajo de la actora fue por tiempo determinado, debido a que los contratos que celebró con el demandado, tenían una vigencia; lo que se consideró en los términos siguientes:

“Asimismo, se procede a analizar la temporalidad de la relación laboral, por lo que de los contratos de prestación de servicios sujetos a honorarios asimilados a salarios de fechas 01 de diciembre de 2012 y

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

01 de octubre de 2012 (fojas 259 a la 270), así como con la presunción del expediente personal de la actora, de la relación de personal de honorarios asimilados a salarios (fojas 102 a la 133), con los oficios de solicitud de recontractación de fechas 13 de marzo, 15 de marzo, 16 de abril, 03 de julio, 01 de agosto, 01 de septiembre, 16 de octubre y 13 de noviembre 2007 (fojas 143 a la 150), y de los recibos de honorarios asimilables a salarios, se advierte que la relación fue por tiempo determinado, ya que prestó sus servicios por tiempo fijo, como fue de los periodos del 16 de enero al diciembre de 2004, del 01 de abril al 31 de mayo de 2007, del 16 de junio al 15 de agosto de 2007, del 01 de septiembre al 31 de diciembre de 2007, del 16 de enero al 31 de octubre de 2008, del 16 de noviembre al 31 de diciembre de 2008, del 01 de enero al 30 de septiembre de 2009, del 01 de enero al 30 de noviembre de 2010, del 01 de marzo al 15 de abril de 2011, del 01 de mayo al 15 de diciembre de 2011, del 01 al 30 de septiembre y del 01 de octubre al 30 de noviembre de 2012, asimismo, se desprende que fue recontractada en varias ocasiones, por lo que la relación de trabajo tenía una vigencia, máxime que prestaba sus servicios bajo una partida presupuestal que era la 1211, denominada honorarios asimilables a salarios, como se desprende del informe que rindió la Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría demandada (foja 322), haciéndose notar que fue contratada para efecto de dar cumplimiento al Programa Anual de Contrato de Prestadores de Servicios de conformidad a lo previstos en el capítulo III, inciso 2), de los lineamientos vigentes para la autorización de programas de contratación de prestadores de servicios con cargo en la partida presupuestal específica 1211 'Honorarios Asimilables a Salarios'; en consecuencia, es una trabajadora por tiempo determinado y de confianza y no tiene derecho a la reinstalación, de conformidad con la siguiente jurisprudencia:

“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' (transcribe texto y cita datos de localización).

*Por otro lado, el demandado señala que el puesto que reclama la actora de coordinador paramédico en área normativa 'A', no cuenta con los conocimientos ni con los requisitos para ocupar el mismo, ya que del profesiograma que exhibe el demandado se advierte que menciona como requisitos académicos ser profesional de cualquier área de la salud, expedida por institución oficial y de administración de servicios de salud, mínimo un año, con experiencia en el campo técnico normativa y/o puestos similares, sin embargo, del oficio de fecha 13 de noviembre de 2007 (F.150), se acreditó que se le promovió a la accionante de la categoría de promotor en salud, que ostentaba a la de coordinador paramédico, lo que se corrobora con los registros de asistencia exhibidos por la parte actora, por lo que aun y cuando se acredita que ostentaba dicho puesto, la relación fue por tiempo determinado; en consecuencia, se absuelve a la Secretaría de Salud del Distrito Federal de reinstalar a la C. ***** en la plaza de coordinador paramédico en área normativa 'A', en los mismos términos y condiciones en que venía desempeñándose, así como de la nulidad de los contratos de prestación de servicios profesional celebrados, del pago de salarios caídos, más los incrementos, aumentos y retribuciones salariales, del reconocimiento de que es una trabajadora de base, de la expedición de su nombramiento definitivo como trabajadora de base, del descuento de la cuota sindical ante al Sindicato de Servidores Públicos de la Ciudad de México, desde la fecha de la presentación de la demanda y por todo el tiempo que dure el presente juicio, del pago de acuerdo a los ocho años de antigüedad, siendo equivalente a 10 días hábiles al año, de acuerdo a lo establecidos por el artículo 150, fracción XI, inciso c), de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, así como del pago de acuerdo a los ocho años de antigüedad, siendo equivalente a 18 días al año de acuerdo a lo establecido por el artículo 150, fracción XII, inciso b), de las Condiciones antes señaladas, y al pago de ayuda de servicio, día del trabajador, apoyo de traslado, apoyo social y vestuario de invierno, prestaciones*

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

reclamadas en los numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 16, 17 y 19” (fojas 364 a 365 vuelta).

En efecto, la citada determinación es incorrecta porque si el Titular demandado afirmó que la actora fue contratada por tiempo determinado, la Sala responsable debió considerar que a dicho Titular correspondía demostrar la causa de la temporalidad de la contratación de la trabajadora, porque de esto dependía la procedencia de los reclamos formulados en el juicio laboral.

Al respecto, cabe decir que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicios del Estado contempla una serie de derechos laborales mínimos que, conforme a su artículo 10⁶, tienen el carácter de irrenunciables, es decir, son derechos que no son materia de discusión o de negociación.

Ahora, el artículo 6^o de la misma ley⁷, contempla el derecho a la inamovilidad en el empleo o a la contratación indefinida, cuando el trabajador labore por más de seis meses seguidos, como ocurre en el caso, sin nota desfavorable en el expediente personal, lo que constituye un derecho irrenunciable consagrado en la ley a favor del trabajador.

Con el propósito de proteger ese derecho la propia norma ha establecido supuestos específicos que justifican la contratación temporal de un trabajador, lo cual no puede ser por cualquier causa o motivo, sino únicamente cuando exista alguna que justifique la sujeción a un plazo, tal como plantea el quejoso.

Los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63, 64 y 65 de la Ley invocada, disponen lo siguiente: (transcribe contenido)

Conforme a los aludidos preceptos, los nombramientos interinos se otorgan en plazas definitivas para cubrir las licencias de sus titularles (plazas vacantes temporales) que no excedan de seis meses; los provisionales, también se otorgan en plazas definitivas pero para cubrir las licencias de sus titulares, mayores de

⁶ “Artículo 10. Son irrenunciables los derechos que la presente ley otorga.”

⁷ “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.”

seis meses de acuerdo con el escalafón; los de tiempo determinado se expiden con fecha precisa de terminación para trabajos eventuales o de temporada; y los de obra determinada, para realizar tareas directamente ligadas a una obra que por su naturaleza no es permanente, cuya duración será la de la materia que le dio origen.

Al respecto, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que es obligatorio considerar la situación real en que se ubica un trabajador al Servicio del Estado respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, para establecer cuáles son los derechos que le asisten, con independencia del nombramiento otorgado. El citado criterio se encuentra en la jurisprudencia P./J.35/2006⁸, del rubro y texto siguientes:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.”
(transcribe contenido)

Así, para advertir aquella situación real es indispensable conocer el origen o nacimiento de la plaza, o el carácter de ésta, para establecer si se trata de una definitiva o de una provisional, para que, partiendo de esto, pueda establecerse el tipo de contratación, que como antes se mencionó, si se trata de definitiva, en ésta pueden otorgarse nombramientos de base, interinos o provisionales, y si es temporal –cuyo motivo que le dé origen puede ser por necesidades del servicio o por cualquier otra contingencia temporal–, los nombramientos pueden sujetarse a un tiempo determinado, y si se tratare de una obra, el nombramiento también quedará sujeto al tiempo en que se realice la misma.

Por lo que para definir si el nombramiento es temporal, prevalece el carácter con el que fue creada la plaza, lo que de suyo implica que lo que

⁸ Época: Novena Época; Registro: 175734; Instancia: Pleno; Tipo de Tesis: Jurisprudencia; Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, Febrero de 2006; Materia(s): Laboral; Tesis: P./J.35/2006; Página: 11.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

tiene que demostrarse es precisamente el origen o el motivo que la sustenta como tal.

Por lo tanto, la contratación temporal (provisional, interina, por tiempo fijo o por obra determinada), es de carácter excepcional, en cuanto que no puede celebrarse por cualquier causa, sino, como se dijo, cuando exista alguna prevista en la ley, que justifique la sujeción a un plazo o a una obra determinada, o a un nombramiento provisional o interino.

En tal sentido, la temporalidad de un contrato no puede presumirse dado su carácter excepcional, sino que tiene que demostrarse plenamente la causa motivadora, de manera que si no se hace opera la presunción de que la contratación fue por tiempo indefinido, como plantea la quejosa, precisamente porque debe constatarse debidamente la concurrencia de la causa o motivo que habilita la utilización de esta modalidad contractual y que, en consecuencia, excluya la existencia de un contrato indefinido.

Consiguientemente, la validez de cualquiera de las modalidades de contratación temporal, por el propio carácter excepcional de ésta, exige de manera indispensable que concurra la causa objetiva específicamente prevista en la ley para cada una de ellas y que se demuestre plenamente, por ser esto lo que da justificación legal a la contratación temporal. Lo decisivo es, por tanto, que se demuestre la causa motivadora del contrato o nombramiento temporal, esto con el fin de salvaguardar el derecho que tienen los trabajadores a permanecer en su empleo si laboran ininterrumpidamente más de seis meses, sin nota desfavorable en el expediente personal.

Ahora, en el presente caso, la actora afirmó que ingresó a prestar sus servicios el dieciséis de enero de dos mil cuatro, que aunque firmó diversos contratos con una vigencia fija, laboró por más de seis meses consecutivos, y que laboró hasta el tres de diciembre de dos mil doce, en que fue despedida de manera injustificada; por su parte, el Titular demandado negó tales hechos afirmando que los contratos que firmó con la actora fue de prestación de servicios profesionales y que fueron por tiempo determinado, cuyas vigencias fueron del uno al treinta de septiembre y del uno de octubre al treinta de noviembre, ambos de dos mil doce,

exhibiendo en original los dos contratos, y el último de ellos es del tenor siguiente (fojas 265 a 270):

*“CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS SUJETO A HONORARIOS ASIMILADOS A SALARIOS QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL A TRAVÉS DE LA SECRETARÍA DE SALUD DEL DISTRITO FEDERAL, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ ‘LA SSDF’, REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR LA LIC. BERTHA MARÍA ELENA GÓMEZ CASTRO, EN SU CARÁCTER DE DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN, ASISTIDA POR EL LIC. FRANCISCO ROMUALDO SERNA CANO, DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS, Y POR LA OTRA LA C. *****”, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARÁ ‘EL PRESTADOR’, Y A QUIENES EN FORMA CONJUNTA SE DENOMINARÁ ‘LAS PARTES’, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLÁUSULAS:*

DECLARACIONES

1.- Declara ‘LA SSDF’ a través de su representante:

1.1.- Que el Distrito Federal es una Entidad Federativa integrante de la Federación, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuyo gobierno está a cargo, entre otros del Ejecutivo Local, titular que se auxilia de Órganos Centrales, Desconcentrados y Descentralizados que integran la Administración Pública Centralizada y Paraestatal de la Entidad, de conformidad con lo previsto en los artículos 44 y 122 apartado C, bases segunda y tercera de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1°, 21, 8°, fracción II, 52, 67, fracción III y 87 párrafos primero y segundo del Estatuto de Gobierno del Distrito Federal; artículo 15 fracción VII, artículo 29 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal.

1.2.- Que ‘LA SSDF’, es una Dependencia de la Administración Pública del Distrito Federal, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1°, 87, párrafos primero y segundo del Estatuto de Gobierno; artículos 15 fracción VII y 29, de la Ley Orgánica de la Administración Pública, ambos del Distrito Federal, cuyas funciones son: ‘El despacho de las materias

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

relativas a la formulación, ejecución, operación y evaluación de las políticas de salud del Distrito Federal’.

1.3.- La Lic. Bertha María Elena Gómez Castro en su carácter de Directora General de Administración en la Secretaría de Salud del Distrito Federal, acredita su personalidad en términos del nombramiento de fecha 01 de noviembre de 2009, expedido por el Lic. Marcelo Luis Ebrard Casaubón Jefe de Gobierno del Distrito Federal, manifestando que cuenta con facultades amplias y suficientes para celebrar el presente contrato de prestación de servicios, en términos de lo dispuesto por los artículos 101 B fracciones XIV y XVI del Reglamento Interior de la Administración Pública para el Distrito Federal, así como el punto primero del Acuerdo por el que delega en los Directores Generales de la Secretaría de Salud del Distrito Federal y en el titular de la Dirección General de Administración en dicha dependencia, las facultades que se indican, publicado en la Gaceta del Distrito Federal, el 18 de agosto de 2006, por lo que tiene las facultades suficientes para suscribir el presente documento.

1.4.- Que mediante oficio DGADP/03341/2012 de fecha 15 de octubre de 2012, emitido por la Oficialía Mayor del Gobierno del Distrito Federal, se autorizó a ‘LA SSDF’, el Programa Anual de Contratos de Prestadores de Servicios de conformidad a lo previsto por el Capítulo III, inciso 2 de los lineamientos vigentes para la autorización de programas de contratación de prestadores de servicios con cargo a la partida presupuestal específica 1211 ‘Honorarios Asimilables a Salarios’, a partir de diciembre del ejercicio presupuestal 2011.

1.5.- Que el presente Contrato se asigna por Adjudicación Directa y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 21 fracción VI en correlación con el artículo 21 Bis y 54 fracción XII de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal.

1.6.- Que para el cumplimiento de sus funciones, requiere de la prestación de servicios objeto del presente instrumento.

1.7.- Que conforme al oficio número SFDF/SE/1006/2012 emitido por la Subsecretaría de

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

Egresos de la Secretaría de Finanzas, la celebración de este contrato, cuenta con la suficiencia presupuestal en la partida 1211 'Honorarios Asimilables a Salarios' para cumplir con el pago del monto señalado en la Cláusula SEGUNDA.

1.8.- Que el presente contrato está exento de la presentación de fianza de cumplimiento de contrato por parte de 'EL PRESTADOR', con fundamento en el artículo 74 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal.

1.9.- Que tiene su domicilio en la calle de Altadena, No. 23, Noveno Piso, Colonia Nápoles, Delegación Benito Juárez, C. P. 03810, México, D. F., mismo que señala para todos los fines y efectos legales de este contrato.

2.- Declara 'EL PRESTADOR'.

2.1.- Que es una persona física que cuenta con capacidad jurídica para contratarse y obligarse a la ejecución de los servicios objeto del presente contrato y dispone de la organización, elementos, conocimientos y experiencia suficiente para cubrir las necesidades del Programa para el que se está contratando, lo que acredita con el currículum vitae respectivo y que tiene estudios de Licenciado en Derecho, tal como lo demuestra con el Título expedido a su favor por la Universidad Nacional Autónoma de México.

*2.2.- Que es de nacionalidad mexicana, lo cual acredita con el acta de nacimiento, edad ***** años, sexo femenino, estado civil *****, y se identifica con credencial de elector folio N° *****, expedida por el Instituto Federal Electoral.*

*2.3.- Que su Registro Federal de Contribuyentes es *****, lo que acredita con la Cédula Fiscal expedida a su favor por el Servicio de Administración Tributaria, así como que su Clave Única de Registro de Población es ******

2.4.- Que de conformidad a lo dispuesto por los artículos 47, fracción XI y XXIII y 68 y 69 de la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y 39 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, 'EL PRESTADOR' manifiesta que no se encuentra en los

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

supuestos previstos en las disposiciones de los ordenamientos antes citados, así como el no encontrarse inhabilitado, razón por la cual acredita tal circunstancia, exhibiendo la constancia de no existencia de registro de inhabilitación expedida por la Contraloría General del Distrito Federal, por lo que puede desempeñar la prestación de los servicios objeto de este contrato.

2.5.- Que bajo protesta de decir verdad manifiesta que se encuentra al corriente en el cumplimiento de las obligaciones fiscales establecidas en los artículos 8 y 15 del Código Fiscal para el Distrito Federal y de conformidad con los lineamientos y normas vigentes para la autorización de programas de contratación de prestadores de servicios con cargo a la partida presupuestal específica 1211 'Honorarios Asimilables a Salarios', para el ejercicio presupuestal 2011, publicados el 13 de diciembre de 2011, en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

2.6.- Que es su voluntad prestar los servicios que son requeridos por 'LA SSDF' y que son materia del presente contrato en los términos y condiciones que en él se estipulan.

2.7.- Que manifiesta bajo protesta de decir verdad, que durante el año inmediato anterior a la firma del presente contrato no desempeñó ningún empleo, cargo o comisión en la Administración Pública Federal o Local y no tiene celebrado contrato de Prestación de Servicios o estar contratado bajo otra modalidad por el Gobierno del Distrito Federal.

*2.8.- Que tiene su domicilio en calle ***** , número exterior ***** , número interior ***** colonia ***** , Delegación o Municipio Ecatepec, C.P. 55139, mismo que señala el recibo de pago de teléfono, emitido por Teléfonos de México S.A.B. de C.V., para todos os efectos legales de este contrato.*

Declaran 'LAS PARTES'.

3.1.- Que expuesto lo anterior, es su voluntad celebrar el presente Contrato de Prestación de Servicios sujeto al pago de Honorarios Asimilados a Salarios, por lo que se someten al contenido y alcance legal del mismo de conformidad con las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA.- OBJETO DEL CONTRATO.

'LA SSDF' encomienda a 'EL PRESTADOR', la realización de los servicios consistentes en: COADYUVAR CON SUS SERVICIOS CONFORME A LOS REQUERIMIENTOS DE LA SECRETARÍA DE SALUD ASISTIENDO AL COORDINADOR DEL ÁREA EN LOS PROCESOS DE TRAMITACIÓN, ELABORACIÓN DE OFICIOS, SEGUIMIENTO DE LOS MISMOS, SUPERVISIÓN AL PERSONAL DE APOYO EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES, COMPLEMENTANDO LOS REQUERIMIENTOS, SIRVIENDO DE ENLACE ENTRE LAS DIFERENTES ÁREAS ADMINISTRATIVAS DENTRO DE LAS UNIDADES HOSPITALARIAS Y/O DIRECTIVAS.

El PRESTADOR" se obliga a realizar sus servicios profesionales conforme a las condiciones establecidas por la 'LA SSDF', y acatando la normatividad correspondiente.

SEGUNDA.- MONTO DEL CONTRATO.

*Las partes convienen que el importe total de los servicios contratados que deberá cubrir 'LA SSDF' a 'EL PRESTADOR', será de \$*****/100 M.N.), menos las retenciones, que ésta tenga obligación de realizar conforme a las Leyes Federales o Locales correspondientes.*

Ambas partes están de acuerdo en el monto de la contraprestación a que se refiere la presente cláusula, para el cumplimiento de sus obligaciones por lo que en ningún momento podrá 'EL PRESTADOR' requerir el pago de cualquier cantidad adicional a lo señalado en la presente cláusula y no se reconocerá incremento ni escalatoria (sic) alguna durante la vigencia del contrato.

En caso de existir pagos en exceso, 'EL PRESTADOR' estará obligado a reintegrar las cantidades a 'LA SSDF', con sus respectivos intereses, los cargos se calcularán sobre las cantidades pagadas en exceso en cada caso y se computarán por días naturales desde la fecha del pago, hasta la fecha en que se pongan (sic) efectivamente las cantidades a disposición de 'LA SSDF', lo anterior de conformidad con lo previsto en el artículo 64 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

TERCERA.- FORMA DE PAGO. 'LA SSDF' se obliga a pagar a 'EL PRESTADOR' 4 pagos quincenales de \$*****/100 M.N.), que conforman el monto total estipulado en la cláusula anterior, siempre y cuando se esté cumpliendo con la prestación al servicio conforme a los términos y condiciones señaladas por 'LAS PARTES' en la cláusula amera, previa entrega del informe mensual de actividades a entera satisfacción de 'LA SSDF'.

El monto a que se hace referencia en la cláusula que antecede, se pagará en moneda nacional y se liquidará con cheque y/o tarjeta electrónica; dicho pago se realizará por medio de la Dirección de Recursos Humanos en 'LA SSDF', con domicilio ubicado en Av. Xocongo, No. 225 segundo piso, Colonia Tránsito, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06820, México, D.F.

CUARTA.- VIGENCIA O PLAZO DE EJECUCIÓN. 'EL PRESTADOR' se obliga a iniciar los servicios objeto de este contrato del 01 de octubre de 2012 al 30 de noviembre de 2012.

QUINTA.- OBLIGACIONES DE 'EL PRESTADOR'. 'EL PRESTADOR' se obliga a prestar los servicios materia del presente contrato conforme a los términos establecidos en el mismo y a que dichos servicios se efectúen a satisfacción de 'LA SSDF', así como a responder por su cuenta y riesgo por negligencia, impericia o dolo en la prestación de sus servicios en términos del artículo 2615 del Código Civil para el - Distrito Federal.

'EL PRESTADOR' se compromete a prestar sus servicios puntualmente en la unidad médica o administrativa que al efecto se le designe, así mismo a entregar a 'LA SSDF', un informe mensual de las actividades realizadas en cumplimiento del presente contrato.

SEXTA.- CESIÓN DE DERECHOS: 'EL PRESTADOR' se obliga a no ceder en forma parcial o total a favor de terceras personas físicas o morales, sus derechos u obligaciones derivados de este contrato, con excepción de los derechos de cobro por la prestación de os servicios realizados que ampare este contrato, en cuyo caso será necesario que 'EL PRESTADOR' cuente con la autorización por escrito de 'LA SSDF', lo anterior acorde

con lo previsto por el artículo 61 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal.

SÉPTIMA.- CONFIDENCIALIDAD Y PROPIEDAD DE LOS TRABAJOS, ASÍ COMO TODA AQUELLA INFORMACIÓN QUE DERIVADO DE SU NATURALEZA SE ENCUENTRE AL AMPARO DE LA LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y LEY DE ARCHIVOS, TODAS PARA EL DISTRITO FEDERAL. 'EL PRESTADOR' conviene que no podrá divulgar por medio de publicaciones, conferencias, informes o cualquier otra forma, los productos, datos y resultados obtenidos de los trabajos objeto de este contrato, sin la autorización expresa y por escrito de 'LA SSDF', pues dichos datos y resultados son propiedad de esta última en términos de las disposiciones aplicables.

OCTAVA.- SUPERVISIÓN. 'LA SSDF' a través de la unidad médica o administrativa para la que presta sus servicios verificará si los trabajos objeto del presente contrato se están ejecutando por 'EL PRESTADOR' conforme a los términos convenidos, de no ser así, 'LA SSDF', procederá a aplicar las penas convencionales, y en su caso, rescindirá administrativamente el contrato o exigirá a 'EL PRESTADOR' su cumplimiento; en ambos casos, 'EL PRESTADOR' será responsable de los daños y perjuicios que por su incumplimiento cause a 'LA SSDF'.

NOVENA.- PENA CONVENCIONAL. Para el caso de que 'EL PRESTADOR' incumpla en la prestación del servicio o de cualquiera de las condiciones establecidas en el presente instrumento, se aplicará una pena convencional, que se hará consistir en lo siguiente:

Por cada día de servicios dejados de prestar se aplicará una pena convencional del 6%, respecto del monto total del pago quincenal pactado en la cláusula tercera del presente contrato. Al momento de que la sumatoria de las penas convencionales llegue a un máximo de 36% respecto del monto total del pago quincenal pactado se procederá a la rescisión administrativa del presente contrato, en tal circunstancia se deberá notificar por escrito a 'EL PRESTADOR', lo anterior conforme lo dispone el artículo 69 de la Ley de

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

Adquisiciones para el Distrito Federal y 57 del Reglamento de la Ley de Adquisiciones para el Distrito pral.

DÉCIMA.- RESCISIÓN ADMINISTRATIVA DEL CONTRATO. *'LA SSDF' podrá en cualquier momento rescindir administrativamente este contrato, sin necesidad de resolución judicial, por incumplimiento del 'EL PRESTADOR' de cualquier estipulación aquí contenida o en el supuesto previsto en el artículo 2614 del Código Civil para el Distrito Federal, lo anterior en términos de lo establecido por el artículo 42 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal y 63 y 64 de su Reglamento.*

'LA SSDF' Podrá optar entre exigir el cumplimiento del mismo o bien, solicitar la rescisión administrativa del contrato si 'LA SSDF' opta por la rescisión administrativa, 'EL PRESTADOR' estará obligado a pagar daños y perjuicios.

Para el caso de que proceda la rescisión administrativa ésta se iniciará dentro de los 5 (cinco) días naturales siguientes a aquel en el que se hubiera agotado el plazo para hacer efectiva la pena convencional.

DÉCIMA PRIMERA.- NULIDAD DE PLENO DERECHO. *Será causa de anulación del presente contrato, que 'EL PRESTADOR' se encuentre en el supuesto señalado en la declaración 2.4 de este contrato, o bajo alguna de las circunstancias establecidas en las fracciones II, III, IV, V, IX, X, XII y XIV del artículo 39 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal o bien cuando se esté en las hipótesis previstas en el artículo 2225 y demás relativos y aplicables del Código Civil para el Distrito Federal.*

DÉCIMA SEGUNDA.- CASO FORTUITO Y FUERZA MAYOR. *'LA SSDF' y 'EL PRESTADOR' no serán responsables por aquellos eventos que se sobrevengan de caso fortuito o fuerza mayor, que les impidan parcial o totalmente ejecutar las obligaciones a su cargo, en el entendido de que caso fortuito o fuerza mayor, según corresponda, estén debidamente acreditados, asimismo reanudarán sus actividades cuando concluyan las causas que los motivaron.*

DÉCIMA TERCERA.- SUSPENSIÓN

TEMPORAL DEL CONTRATO. 'LA SSDF' podrá suspender en todo o en parte, los servicios contratados y el pago consecuente en cualquier momento, por causas justificadas o por razones de interés general, sin que ello implique su terminación definitiva, dando aviso por escrito a 'EL PRESTADOR' con quince días naturales de antelación.

El presente contrato podrá continuar produciendo todos los efectos legales, una vez que hayan desaparecido las causas que motivaron dicha suspensión

DÉCIMA CUARTA.- TERMINACIÓN ANTICIPADA. 'LA SSDF' podrá dar por terminado de forma anticipada el presente contrato en cualquier momento, sin necesidad de declaración judicial o responsabilidad alguna, cuando concurran razones de interés general; o bien cuando por causas justificadas se extinga la necesidad de los servicios originalmente contratados y se demuestre que, de continuar con el cumplimiento de las obligaciones pactadas se ocasionaría algún daño o perjuicio al Gobierno del Distrito Federal, o cuando la Contraloría General del Distrito Federal, determine la nulidad parcial o total de los actos que dieron origen al contrato, lo que bastará sea comunicado por escrito a 'EL PRESTADOR', 'con quince días naturales posteriores a la determinación respectiva. 'LAS PARTES' convienen que la terminación anticipada del presente contrato, se sujetará a las disposiciones señaladas por el artículo 69 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal.

DECIMA QUINTA.- CAUSAS DE SUSPENSIÓN O TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL CONTRA POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES FISCALES. De conformidad con lo ordenado en los artículos 8 y 15 del Código Fiscal del Distrito Federal, el presente contrato podrá suspenderse cuando las autoridades fiscales detecten la falta de cumplimiento de obligaciones fiscales por parte de 'EL PRESTADOR'. En este caso 'LA SSDF' deberá notificar a 'EL PRESTADOR' tal circunstancia con el objeto de que en un plazo no mayor de cinco días naturales contados a partir de dicha notificación dé debido cumplimiento a sus obligaciones fiscales.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

Si 'EL PRESTADOR' hiciera caso omiso de la notificación antes referida, no dando cumplimiento a las obligaciones fiscales que señala el Código Fiscal del Distrito Federal en el plazo establecido, 'LA SSDF' dará por terminado el contrato sin responsabilidad para la misma.

DÉCIMA SEXTA.- MODIFICACIÓN DEL CONTRATO. El presente contrato podrá ser modificado en todo o en parte a través del convenio modificatorio respectivo, mismo que será suscrito por los Servidores Públicos que celebren el presente instrumento o por quien los sustituya en el cargo o funciones, términos del artículo 67 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, cuando así lo considere necesario 'LA SSDF'.

DÉCIMA SÉPTIMA.- EXCLUSIÓN. El prestador de servicios tiene pleno conocimiento de que no le es aplicable la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado "B" del artículo 123 Constitucional, ni la Ley Federal del Trabajo, por lo tanto se encuentra excluido de las referidas disposiciones legales. Toda vez que se trata de un contrato de prestación de servicios de carácter civil, con la firma de las partes que lo celebran queda debidamente perfeccionado, no pudiendo ser en consecuencia, considerado como trabajador de 'LA SSDF' por lo que tampoco le será aplicable la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

DÉCIMA OCTAVA.- VICIOS OCULTOS. 'EL PRESTADOR' se obliga a responder por su cuenta y riesgo de los vicios ocultos, del dolo o la mala fe en la prestación de los servicios en términos de lo dispuesto por el artículo 70 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal.

DÉCIMA NOVENA.- INTERPRETACIÓN. Para la interpretación y cumplimiento del presente contrato, así como para todo aquello que no esté expresamente estipulado en el mismo, las partes se someten a las leyes y jurisdicción de los tribunales locales competentes de la Ciudad de México, por lo tanto, 'EL PRESTADOR' renuncia al fuero que pudiera corresponderle por razón de su domicilio presente o futuro, o por cualquier otra causa.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

Leído y entendido que fue el presente contrato, enteradas las partes de su contenido y alcance legal, y estando de acuerdo en que no existe error, dolo, violencia, mala fe o cualquier otro vicio de consentimiento, lo firman por duplicado en la Ciudad de México, Distrito Federal, el día 01 de octubre de 2012, firmando al calce y al margen los que en él intervinieron, como constancia de su aceptación.

*Por la 'LA SSDF'
La directora de Administración
(firma ilegible)
Lic. ******

*Por 'EL PRESTADOR'
(firma ilegible)
C. ******

*Director de Recursos Humanos
(firma ilegible)
Lic. ******

Como puede verse, la única condición que se señaló en ese contrato para justificar su temporalidad, fue el señalamiento de una vigencia, que fue a partir del uno de octubre al treinta de noviembre de dos mil doce; por lo que tal documento no podía considerarse eficaz por sí para demostrar la validez legal de la contratación temporal (tiempo fijo), pues lo que debió acreditar el Titular demandado es precisamente la causa que dio origen a esa temporalidad, que en tratándose de ese tipo de nombramiento debió ser que la plaza se creó únicamente para determinado tiempo, ya sea para cubrir la ausencia de un trabajador de base con licencia (nombramiento interino o provisional), para realizar trabajos eventuales o de temporada (nombramiento de tiempo determinado), o para la elaboración de una obra (nombramiento de obra determinada); de manera que la temporalidad no puede tenerse por acreditada sólo con la indicación que en ese sentido se hizo en el contrato mencionado, esto es, no puede derivar únicamente de que el mismo se haya sujetado a un plazo de vigencia de seis meses, ya que con ello no se está atendiendo a la situación real, como lo exige la jurisprudencia P./J.35/2006, esto es, a que la plaza sea temporal y que

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

ello se encuentre demostrado; razón por la cual no puede considerarse que sólo con el contrato se tenga por demostrada la causa generadora de la temporalidad de la relación, por ser lo que está en tela de juicio; de ahí que para acreditar ese extremo el Titular demandado debió ofrecer otro tipo de pruebas que demostraran la causa objetiva de la temporalidad, y no lo hizo.

En consecuencia, en el caso no quedó plena y válidamente justificada la temporalidad de la contratación de la quejosa, por lo que el acuerdo de voluntades es nulo desde su origen por no demostrarse una causa que lo justifique y, por tanto, opera la presunción de duración indefinida de la contratación, habida cuenta que, como se precisó, al Titular demandado correspondía demostrar el motivo en particular de la contratación temporal, y no fue acreditado con las pruebas que ofreció en el juicio.

Al caso es aplicable la tesis aislada de la entonces Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del rubro y texto siguientes:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO EVENTUALES. CARGA DE LA PRUEBA PARA DEMOSTRAR ESA CALIDAD.” (transcribe contenido)⁹

*No obsta a lo anterior, el hecho de que el Director de Recursos Humanos de la Secretaría de Salud del Distrito Federal, al rendir el informe que ofreció el Titular de esa dependencia, manifestara que la actora prestaba sus servicios bajo una partida presupuestal, como sigue: “...de conformidad con los antecedentes que obran en esta Dirección a mi cargo, se desprende que a partir del ejercicio 2008, la C. *****, fue contratada por honorarios bajo la partida presupuestal 3301 que corresponde al rubro Honorarios; sin embargo y derivado de las modificaciones al clasificador por objeto de gasto del Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, la C. *****, estuvo contratada en los ejercicios 2011 y 2012 bajo la partida 1211 denominada Honorarios Asimilables a Salarios, hasta la última contratación suscrita cuya vigencia fue del 1° de octubre al 30 de noviembre del año 2012” (foja 322 vuelta), tal como*

⁹ Época: Séptima Época; Registro: 242735; Instancia: Cuarta Sala; Tipo de Tesis: Aislada; Fuente: Semanario Judicial de la Federación, Volumen 187-192, Quinta Parte; Materia(s): Laboral; Página: 58.

destacó la Sala responsable cuando resolvió sobre la contratación temporal de la actora en los términos antes vistos; así como que en el apartado 1.4 del capítulo de “DECLARACIONES” del contrato antes transcrito, se estableciera que se autorizó el Programa Anual de Contratos de Prestadores de Servicios de conformidad a lo previsto por el Capítulo III, inciso 2 de los lineamientos vigentes para la autorización de programas de contratación de prestadores de servicios con cargo a la partida presupuestal específica 1211 ‘Honorarios Asimilables a Salarios’, en los términos siguientes: “1.4.- Que mediante oficio DGADP/03341/2012 de fecha 15 de octubre de 2012, emitido por la Oficialía Mayor del Gobierno del Distrito Federal, se autorizó a ‘LA SSDF’, el Programa Anual de Contratos de Prestadores de Servicios de conformidad a lo previsto por el Capítulo III, inciso 2 de los lineamientos vigentes para la autorización de programas de contratación de prestadores de servicios con cargo a la partida presupuestal específica 1211 ‘Honorarios Asimilables a Salarios’, a partir de diciembre del ejercicio presupuestal 2011”, pues tal circunstancia tampoco justificaba la contratación temporal de la actora, si se toma en cuenta, por una parte, que en el caso quedó desvirtuada la contratación de prestación de servicios profesionales que hizo valer el demandado, pues ya quedó establecido que la relación que existía entre las partes fue de carácter laboral; y, por otra parte, con relación a que un organismo público descentralizado de la Administración Pública del Distrito Federal, en la contratación y expedición de nombramientos de su personal, se encuentra sujeto al presupuesto aprobado previamente para tal efecto en un ejercicio fiscal determinado; esa sola afirmación no revela que, efectivamente, los contratos de prestación de servicios profesionales celebrados con la actora y su temporalidad, se encuentren sujetos a una asignación presupuestal determinada en un ejercicio fiscal específico, pues el demandado tenía que acreditar que, efectivamente, la celebración y tiempo de duración, o bien, la vigencia de los contratos celebrados con la actora, se encontraba regulada y delimitada de manera directa a una partida presupuestal previamente asignada y determinada en un ejercicio fiscal específico, lo que no demostró en el juicio laboral, porque no ofreció prueba alguna al respecto, y no basta la simple afirmación que hizo en la contestación

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

a la demanda, ni la que vierte el Director de Recursos Humanos en ese sentido, para considerar cierto el aspecto de que se trata.

Por otra parte, la Sala del conocimiento debió considerar que la actora se ubicaba en la hipótesis prevista en el artículo 6° de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que dispone lo siguiente: “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.”, y que, por tanto, tenía derecho a la inamovilidad en el empleo; ello porque, como se vio, la propia autoridad consideró que la actora prestó sus servicios al Titular demandado, en los periodos siguientes: “del 16 de enero al diciembre de 2004, del 01 de abril al 31 de mayo de 2007, del 16 de junio al 15 de agosto de 2007, del 01 de septiembre al 31 de diciembre de 2007, del 16 de enero al 31 de octubre de 2008, del 16 de noviembre al 31 de diciembre de 2008, del 01 de enero al 30 de septiembre de 2009, del 01 de enero al 30 de noviembre de 2010, del 01 de marzo al 15 de abril de 2011, del 01 de mayo al 15 de diciembre de 2011, del 01 al 30 de septiembre y del 01 de octubre al 30 de noviembre de 2012” (foja 364 frente y vuelta); por lo que ello llevaba a considerar que la actora cumplió con el requisito de los seis meses de servicios continuos, que dispone el artículo invocado, y por tanto, que tenía derecho a la inamovilidad en el empleo, en los términos contemplados en dicho artículo.

En razón de lo anterior, la responsable no debió absolver al Titular demandado de la reinstalación y del otorgamiento del nombramiento reclamado de manera definitiva, ni de las demás prestaciones que se demandaron con base en ello, pues al no demostrarse la causa de la contratación temporal, la relación laboral debía considerarse por tiempo indefinido, y al no hacerlo así, es evidente el perjuicio ocasionado a la actora, aquí quejosa.”

CUARTO. EXISTENCIA DE LA CONTRADICCIÓN. Con la finalidad de establecer si se configura la contradicción de criterios denunciada, se toma en cuenta la

tesis jurisprudencial P./J. 72/2010¹⁰ del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto siguientes:

“CONTRADICCIÓN DE TESIS. EXISTE CUANDO LAS SALAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN O LOS TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO ADOPTAN EN SUS SENTENCIAS CRITERIOS JURÍDICOS DISCREPANTES SOBRE UN MISMO PUNTO DE DERECHO, INDEPENDIENTEMENTE DE QUE LAS CUESTIONES FÁCTICAS QUE LO RODEAN NO SEAN EXACTAMENTE IGUALES. De los artículos [107, fracción XIII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#), [197 y 197-A de la Ley de Amparo](#), se advierte que la existencia de la contradicción de criterios está condicionada a que las Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o los Tribunales Colegiados de Circuito en las sentencias que pronuncien sostengan “tesis contradictorias”, entendiéndose por “tesis” el criterio adoptado por el juzgador a través de argumentaciones lógico-jurídicas para justificar su decisión en una controversia, lo que determina que la contradicción de tesis se actualiza cuando dos o más órganos jurisdiccionales terminales adoptan criterios jurídicos discrepantes sobre un mismo punto de derecho, independientemente de que las cuestiones fácticas que lo rodean no sean exactamente iguales, pues la práctica judicial demuestra la dificultad de que existan dos o más asuntos idénticos, tanto en los problemas de derecho como en los de hecho, de ahí que considerar que la contradicción se actualiza únicamente cuando los asuntos son exactamente iguales constituye un criterio rigorista que impide resolver la discrepancia de criterios jurídicos, lo que conlleva a que el esfuerzo judicial se centre en detectar las diferencias entre los asuntos y no en solucionar la discrepancia. Además, las cuestiones fácticas que en ocasiones rodean el problema jurídico respecto del cual se sostienen criterios

¹⁰ Foja 7, Tomo XXXII, Agosto de 2010, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

opuestos y, consecuentemente, se denuncian como contradictorios, generalmente son cuestiones secundarias o accidentales y, por tanto, no inciden en la naturaleza de los problemas jurídicos resueltos. Es por ello que este Alto Tribunal interrumpió la jurisprudencia P./J. 26/2001 de rubro: "CONTRADICCIÓN DE TESIS DE TRIBUNALES COLEGIADOS DE CIRCUITO. REQUISITOS PARA SU EXISTENCIA.", al resolver la contradicción de tesis 36/2007-PL, pues al establecer que la contradicción se actualiza siempre que "al resolver los negocios jurídicos se examinen cuestiones jurídicas esencialmente iguales y se adopten posiciones o criterios jurídicos discrepantes" se impedía el estudio del tema jurídico materia de la contradicción con base en "diferencias" fácticas que desde el punto de vista estrictamente jurídico no deberían obstaculizar el análisis de fondo de la contradicción planteada, lo que es contrario a la lógica del sistema de jurisprudencia establecido en la Ley de Amparo, pues al sujetarse su existencia al cumplimiento del indicado requisito disminuye el número de contradicciones que se resuelven en detrimento de la seguridad jurídica que debe salvaguardarse ante criterios jurídicos claramente opuestos. De lo anterior se sigue que la existencia de una contradicción de tesis deriva de la discrepancia de criterios jurídicos, es decir, de la oposición en la solución de temas jurídicos que se extraen de asuntos que pueden válidamente ser diferentes en sus cuestiones fácticas, lo cual es congruente con la finalidad establecida tanto en la Constitución General de la República como en la Ley de Amparo para las contradicciones de tesis, pues permite que cumplan el propósito para el que fueron creadas y que no se desvirtúe buscando las diferencias de detalle que impiden su resolución."

Del citado criterio jurisprudencial se obtiene que para que actualice la contradicción de criterios, es necesario que los Tribunales Colegiados al resolver los asuntos materia de la denuncia, hayan:

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

a) Examinado temas jurídicos esencialmente iguales respecto a un punto de derecho.

b) Lleguen a criterios jurídicos discrepantes, respecto a la solución de los temas jurídicos examinados.

Luego, existe contradicción de tesis siempre y cuando se satisfagan los dos supuestos enunciados, sin que obste que los criterios jurídicos adoptados sobre un mismo punto de derecho no sean exactamente iguales en cuanto a las cuestiones fácticas que lo rodean. Esto es, que los criterios materia de la denuncia no provengan del examen de los mismos elementos de hecho.

Bajo esos parámetros, el Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, denunció la posible contradicción de tesis, entre los criterios sustentados en los juicios de amparo directo D.T. 570/2018, D.T. 557/2017, D.T. 811/2016, D.T. 330/2018 y D.T. 90/2018, del índice del Tribunal Colegiado mencionado, del Cuarto, Octavo, décimo y Decimosegundo, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito, así como de la tesis I.6o.T.56 L (10a.)¹¹ emitida por el tribunal denunciante, de rubro: ***“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CONTRATADOS POR TIEMPO FIJO U OBRA DETERMINADA. DADAS LAS CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN LABORAL ENTRE EL ESTADO-PATRÓN Y AQUELLOS, ES INAPLICABLE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 39 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.”***, contra la postura contenida en los diversos D.T. 1034/2016 y D.T.

¹¹ Foja 2697, Libro XXIV, Septiembre de 2013, Tomo 3, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, décima época.

554/2017, del Decimocuarto y Decimoquinto Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Hechas las precisiones anteriores, conviene determinar los elementos fácticos y jurídicos que los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes consideraron en sus resoluciones respectivas.

CONTENDIENTES QUE CONSIDERAN INNECESARIO JUSTIFICAR LA CAUSA MOTIVADORA DEL NOMBRAMIENTO.

I. El Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo **D.T. 557/2017**.

En el juicio laboral.

1. Por escrito presentado el veintiocho de mayo de dos mil quince, *********, demandó del **INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL** y de la **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA** reinstalación el puesto de **BIBLIOTECÓNOMO "A"**, y "actividades de Auxiliar de Deudores", precisando que prestó sus servicios desde el dieciséis de agosto de dos mil trece, que le correspondía un nombramiento de base y no interino como se le otorgaba, aunado a que la plaza que ocupaba no tenía titular.
2. El Instituto Politécnico Nacional señaló que el actor no tenía derecho a ocupar la plaza de forma continua, que se le había otorgado un nombramiento interino "limitado" por tiempo definido, con vigencia de cinco meses, que transcurrido dicho periodo no había relación de trabajo,

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

que el transcurso del tiempo no implicaba la basificación y que se expidió dicho nombramiento en virtud de las necesidades del servicio, por lo que se justificaba la temporalidad del mismo.

3. La Junta consideró que la relación laboral fue por tiempo determinado, en vista del último periodo de vigencia del nombramiento otorgado; lo anterior, al darle valor probatorio al Formato Único de Personal, en el que se advertían los periodos siguientes:

VIGENCIA	CLAVE PRES DE LA PLAZA	PLAZA
16/08/2013 al 15/01/2014	1107	T05810
16/01/2014 al 15/06/2014	1107	T05810
16/06/2014 al 15/11/2014	1107	T05810
16/11/2014 al 15/04/2015	1107	T05810

4. Inconforme con lo anterior, Armando Jesús Celis Hernández promovió demanda de amparo directo, ante lo cual el **Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito** al resolver el problema planteado sostuvo:

- Que con el mencionado Formato Único de Personal referido se acreditó la relación fue por tiempo determinado, con motivo de “alta interina limitada”, por lo que se demostró la eventualidad del nexo laboral, lo que hacía que el trabajador carecía de inamovilidad, pues de otorgarse permanencia en un puesto temporal, se desconocería la naturaleza de la plaza, los derechos escalafonarios de terceros y, los efectos de la basificación, lo que provocaría que el Estado tuviera que

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

crear plazas permanentes, situación que estaba sujeta a la disponibilidad presupuestal.

- Que al acreditarse la contratación temporal, el quejoso no tenía derecho a la base, pues no se había acreditado que el puesto en el que se desempeñaba existiera en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal; por tanto, no podría basificarse mediante resolución, toda vez que los trabajadores del Estado se clasificaban conforme a sus propios catálogos, de acuerdo a lo que establece el artículo 20 de la Ley Federal Burocrática y que la facultad de clasificar la naturaleza, correspondía a los órganos competentes de cada uno de los Poderes de la Unión y del Gobierno de la Ciudad de México.
- Asimismo, señaló que contratación eventual o interino existía en el marco jurídico que regulaba las relaciones laborales de los servidores públicos, pues a pesar de que dicha circunstancia no estaba prevista en las Condiciones Generales de Trabajo, el carácter de los nombramientos otorgados a los trabajadores al servicio del Estado, se encontraban regidos por lo previsto en el artículo 15 fracción III de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, dispositivo que de manera precisa señala que pueden tener el carácter de definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, por lo que al estar regulado por la ley de la materia, resulta suficiente para considerar legal la contratación con tal naturaleza, **sin que sea necesario que se deba justificar su carácter eventual dado que la propia ley de la materia lo regula.**

II. El Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo D.T. 518/2013.

En el juicio laboral.

1. Por escrito presentado el veintiocho de octubre de dos mil diez, *********, demandó de la **DELEGACIÓN ÁLVARO OBREGÓN reinstalación y nombramiento de base** en la categoría de “supervisora”, señaló que ingresó el tres de enero de dos mil cuatro y que firmó diversos contratos de trabajo.
2. La Delegación Álvaro Obregón señaló que se trataba de personal eventual, por lo que no tenía derecho a la base y que su plaza no estaba clasificada en el Catálogo de Puestos.
3. En el laudo, la Sala tuvo por cierta una relación por tiempo determinado, por lo que consideró que el trabajador no tenía derecho a la basificación, absolviendo de lo reclamado.
4. En contra de dicha determinación, el Tribunal Colegiado en cita concluyó:
 - Que merecía valor el contrato de trabajo ofrecido en los autos del juicio laboral y que tenía el carácter de eventual.
 - **Que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no exigía que se justificara el motivo por el cual se otorga un nombramiento o contrato por tiempo fijo u obra determinada, ni que al término del mismo se demuestre, por parte del patrón, la inexistencia de la materia de trabajo o**

la conclusión de la obra materia del nombramiento o contrato, en vista de la naturaleza o características propias de la relación que surge entre el Estado como patrón equiparado y sus trabajadores -en la que no se persigue un fin económico particular como en el caso de las empresas privadas, sino lograr los objetivos públicos y sociales propios de la función de aquel-, en las relaciones de trabajo entabladas con este último se toman en cuenta otro tipo de aspectos como son, por ejemplo, las cuestiones presupuestarias para sustentar el mantenimiento de las plazas y la necesidad de contratar personal para programas o actividades muy específicas.

- Que no era aplicable supletoriamente lo establecido en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.
- Que aun cuando se demostró que la relación existió antes del último nombramiento no procedía la reinstalación, ya que no subsistiría dicho nexo.

III. El Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo D.T. 570/2018.

En el juicio laboral.

1. Por escrito presentado el treinta de septiembre de dos mil dieciséis, *********, demandó del **INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL** reinstalación el puesto “E3040, plaza 215”; señaló que fue contratado desde dieciséis de agosto de dos mil nueve, que se desempeñó siete años y treinta días como Actuario, que el quince de

agosto de dos mil dieciséis se le informó de la conclusión de su interinato; no obstante que el titular de la plaza no regresó a ocuparla y no tenía nota desfavorable.

2. El Instituto Politécnico Nacional señaló que la trabajadora siempre fue contratada por tiempo determinado, por periodos menores a seis meses, esto es, en lapsos de tres, cuatro y cinco mensualidades conforme a las necesidades del servicio, mediante los nombramientos que describió de la forma siguiente:

*“1.- Formato Único de Personal, con vigencia del 16 de julio de 2010 al 15 de enero de 2011, con un salario mensual tabular de \$*****.--- 2.- Formato Único de Personal, con vigencia del 16 de enero de 2011 al 15 de julio de 2011 con un salario mensual tabular de \$*****.--- 3.- Formato Único de Personal, con vigencia del 16 de diciembre de 2011 al 15 de mayo de 2012 con un salario mensual tabular de \$*****.--- 4.- Formato Único de Personal, con vigencia del 16 de mayo de 2012 al 15 de octubre de 2012 con un salario mensual tabular de \$*****.--- 5.- Formato Único de Personal, con vigencia del 16 de octubre de 2012 al 15 de mayo de 2013 con un salario mensual tabular de \$*****.--- 6.- Formato Único de Personal, con vigencia del 16 de marzo de 2013 al 15 de agosto de 2013 con un salario mensual tabular de \$*****.--- 7.- Formato Único de Personal, con vigencia del 16 de agosto de 2013 al 15 de enero de 2014 con un salario mensual tabular de \$*****.--- 8.- Formato Único de Personal, con vigencia del 16 de enero de 2014 al 15 de junio de 2014 con un salario mensual tabular de \$*****.--- 9.- Formato Único de Personal, con vigencia del 16 de junio de 2014 al 15 de octubre de 2014 con un salario mensual tabular de \$*****.--- 10.- Formato Único de Personal, con vigencia del 16 de octubre de 2014 al 15 de abril de 2015 con un salario mensual tabular de \$*****.--- 11.- Formato Único de Personal, con vigencia del 16 de abril de 2015 al 15 de septiembre de 2015 con un salario mensual tabular de \$*****.--- 12.- Formato Único de*

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

*Personal, con vigencia del 16 de febrero de 2016 al 15 de mayo de 2016 con un salario mensual tabular de \$*****.--- 13.- Formato Único de Personal, con vigencia del 16 de mayo de 2016 al 15 de septiembre de 2016 con un salario mensual tabular de \$*****.”*

Refirió el demandado que el último nombramiento fue de cuatro meses, por lo que no había continuidad en el empleo, pues para otorgarse la base de alguna clave presupuestal debía existir un dictamen específico de la Comisión Mixta de Escalafón; aunado a que no justifica inscrito en el mencionado escalafón, haber concursado por la plaza, tener la antigüedad necesaria y mejores derechos.

3. En el laudo se tuvo por acreditada que el trabajador laboró en varias plazas de manera interina limitada y en vista de que la última fue por tiempo fijo, absolvió de lo reclamado.
4. En contra de lo anterior, Jorge Hernández Reyes promovió juicio de amparo directo, en el que el Tribunal Colegiado en comento determinó:
 - Que se demostró la contratación temporal por tiempo fijo, con los formatos únicos de personal exhibidos en el juicio laboral.
 - Que la temporalidad de la contratación se justificaba en términos de los artículos: 3, 12, 15, fracción III, y 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, pues las relaciones de trabajo podían ser por obra o tiempo determinado, sólo cuando así lo exija su naturaleza, lo que estaba demostrado en el caso con las documentales consistentes en los formatos únicos de personal, de los cuales se advertía

que la contratación dependía de la suficiencia presupuestaria en periodos previamente determinados

- Que el legislador estableció como una causa de terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores burocráticos, sin responsabilidad para el patrón Estado, la conclusión del término o la obra para la cual se haya contratado al trabajador, por lo que a diferencia de lo regulados por la Ley Federal del Trabajo, en el caso de los Trabajadores al Servicio del Estado, **no se exigía que se justificara el motivo por el cual se otorgaba un nombramiento o contrato por tiempo fijo u obra determinada, ni que al término del mismo se demostrara por parte del patrón, la inexistencia de la materia de trabajo o la conclusión de la obra materia del nombramiento o contrato**, en vista de las características propias de la relación que surge entre el Estado como patrón equiparado y sus trabajadores, -en la que no se persigue un fin económico particular como en el caso de las empresas privadas, sino lograr los objetivos públicos y sociales propios de la función de aquél-, en las relaciones de trabajo entabladas con este último, se toman en cuenta otro tipo de aspectos como son las cuestiones presupuestarias para sustentar el mantenimiento de las plazas y la necesidad de contratar personal para programas o actividades muy específicas.
- Que no obstaba que señalara que fuera interina, pues debía considerarse la situación real con independencia de la denominación del nombramiento y que si se demostró que el actor laboró por tiempo fijo y no constaba en autos

del juicio laboral que cubriera una plaza vacante definitiva, no tenía derecho a una plaza definitiva.

- Que aun cuando laborara por más de seis meses en funciones de base sin nota desfavorable, no podía adquirir la inamovilidad, pues dicha prerrogativa correspondía solo a quienes se les diera un nombramiento de base, ya que se tuvo por demostrado que tenía el carácter de eventual.

IV. El Octavo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo D.T. 811/2016, se desprende:

1. Que ********* demandó de la **Delegación Venustiano Carranza reinstalación en la plaza de “Profesionista”**, señalando que prestó sus servicios mediante la firma de contratos por tiempo determinado y que la Delegación demandada se excepcionó en el sentido de que se celebró un contrato eventual por tiempo determinado.
2. La Junta otorgó valor al contrato por tiempo determinado ofrecido en los autos del juicio laboral, por lo que tuvo por demostrado que el trabajador presto sus servicios eventualmente, indicando que del artículo 46, fracción II, de la mencionada ley burocrática, se advertía que el legislador estableció como una causa de terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores burocráticos, sin responsabilidad para el patrón-Estado, la conclusión del término o la obra para la cual se hayan contratado, **por lo que no se exigía la justificación del motivo por el cual se otorgaba un nombramiento o contrato por tiempo fijo u obra determinada, ni que a su término se demostrara, por parte del patrón, la**

inexistencia de la materia del trabajo o la conclusión de la obra materia del nombramiento o contrato; lo anterior, dada la naturaleza o características propias de la relación que surge entre el Estado como patrón equiparado y sus trabajadores, en la que no se perseguía un fin económico particular como en el caso de las empresas privadas, sino lograr objetivos públicos y sociales propios de la función de aquél, donde se toman en cuenta otro tipo de factores, como lo es la cuestión presupuestaria, por lo que era inaplicable lo establecido en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, absolviendo de lo reclamado.

3. Inconforme, Juan Carlos Pérez Sánchez promovió juicio de amparo directo, en cuya ejecutoria se precisó que era correcta la determinación de la Responsable:
 - Que el trabajador prestó sus servicios con un contrato eventual extraordinario, por lo que se demostraba la temporalidad de la relación de trabajo, que en vista de lo establecido en la fracción II del artículo 46 de la ley burocrática, tratándose de los trabajadores al servicio del Estado **no se exigía que se justifique el motivo por el cual se otorga un nombramiento o contrato por tiempo fijo u obra determinada, ni que a su término se demuestre, por parte del patrón, la inexistencia de la materia del trabajo o la conclusión de la obra materia del nombramiento o contrato,** esto atento a la naturaleza o características propias de la relación que surge entre el Estado como patrón y sus trabajadores, en la que no se persigue un fin económico particular como

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

en el caso de las empresas privadas, sino lograr objetivos públicos y sociales propios de la función de aquél, donde se toman en cuenta otro tipo de factores, como lo es la cuestión presupuestaria para sustentar el mantenimiento de las plazas y la necesidad de contratar personal para programas o actividades específicas.

- Que el trabajador al ocupar eventualmente la plaza reclamada no gozaba de la inamovilidad, que no se apreciaba que laborara ininterrumpidamente en una plaza vacante definitiva, pues de los comprobantes de pago que citó se apreciaban los periodos de contratación siguientes:

“01/07/2007-15/09/2007;
 01/10/2007-15/12/2007; 02/01/2008-15/03/2008;
 01/04/2008-15/06/2008; 01/07/2008-15/09/2008;
 01/10/2008-15/12/2008; 02/01/2009-15/03/2009;
 01/04/2009-15/06/2009; 01/07/2009-15/09/2009;
 01/10/2009-15/12/2009; 02/01/2010-15/03/2010;
 01/04/2010-15/06/2010; 01/07/2010-15/09/2010;
 01/10/2010-15/12/2010; 03/01/2011-15/03/2011;
 01/04/2011-15/06/2011; 01/07/2011-15/09/2011;
 01/10/2011-15/12/2011; 02/01/2012-15/03/2012;
 01/04/2012-15/06/2012; 02/07/2012-15/09/2012”

V. El Décimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo D.T. 330/2018.

En el juicio laboral.

1. Por escrito presentado el trece de marzo de dos mil dieciocho, *********, demandó del **INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA** reconocimiento y expedición de trabajador de base, la nulidad de los contratos, así como la reinstalación en el puesto de “bibliotecario”, señaló que prestó

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

servicios desde el dieciséis de octubre de mil novecientos noventa y ocho, que se le hacían firmar contratos por obra y tiempo determinado, por proyectos temporales y provisionales, que se renovaban de forma sucesiva durante varios años.

2. El Titular del Instituto Nacional de Antropología e Historia señaló que el actor era un empleado eventual, mediante contrato individual de trabajo por tiempo determinado, con vigencia de seis meses improrrogables, por lo que no tenía derecho a la inamovilidad.
3. En el laudo, la Junta determinó que se acreditó la relación por tiempo determinado con al contrato ofrecido por la demandada, que los nombramientos temporales no tenían derecho a la permanencia y que la trabajadora siempre prestó servicios por tiempo determinado por periodos de dos, tres, cuatro y seis meses, que el propio actor confesó que los contratos que suscribía era por tiempo fijo, por lo que era eventual y que no podía alterarse esa naturaleza, por lo que no tenía derecho a la inamovilidad.
4. Inconforme, Octavio Domínguez Santibáñez promovió juicio de amparo directo en el que el Tribunal Colegiado estableció:
 - **Que lo relativo a la justificación de la temporalidad de la contratación no formó parte de la controversia en el procedimiento laboral.**
 - Que lo resuelto por la Sala era correcto, pues de las pruebas se acreditó que la relación era por tiempo fijo por lo que carecía de estabilidad en el empleo.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

- Que el actor reconoció que firmó contratos por obra y tiempo determinado, por proyecto, temporales y provisionales.
- Que se ofrecieron diversos contratos con la vigencia siguiente:

FECHA	VIGENCIA	FOJAS
01-03-2007	01-03-2007 AL 30-06-2007 (CUATRO MESES)	121
01-01-2003	01-01-2003 AL 30-06-2003 (SEIS MESES)	124 A 129
01-07-2003	01-07-2003 AL 31-12-2003 (SEIS MESES)	130 A 135
01-01-2004	01-01-2004 AL 30-06-2004 (SEIS MESES)	136 A 141
01-01-2005	01-01-2005 AL 30-06-2005 (SEIS MESES)	142 A 143 VUELTA
01-07-2005	01-07-2005 AL 30-08-2005 (DOS MESES)	144 A 145 VUELTA
01-09-2005	01-09-2005 AL 31-12-2005 (CUATRO MESES)	146 A 147 VUELTA
01-03-2007 REPETIDO	01-03-2007 AL 30-06-2007 (CUATRO MESES) REPETIDO	148 A 149 VUELTA
01-01-2007	01-01-2007 28-02-2007 (DOS MESES)	150 A 151 VUELTA
01-01-2007	01-07-2007 AL 30-09-2007 (TRES MESES)	152 A 153 VUELTA

- Por lo que no se acreditó la existencia de una relación continua, permanente e ininterrumpida, por lo que fue correcta la determinación de la Responsable.
- Que la confesión del actor en el sentido de que siempre laboró por contratos por tiempo determinado destruyó su pretensión de que fuera reconocido como trabajador de base por tiempo indefinido.
- Que en relación con los tipos de nombramientos se debía atender a su temporalidad, por así estar precisado

en la ley y debe analizarse la situación real en que se ubique respecto del período que haya permanecido en un puesto; a la existencia o no de un titular de la plaza para la que se le haya nombrado: así como a la naturaleza de ésta, permanente o temporal.

- Que la inamovilidad correspondía únicamente a servidores que desarrollaran una actividad de base y, además, que ostentaran 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.
- **Que aun cuando no se demostraran las causas de la contratación temporal, no puede condenarse a la reinstalación en una plaza de base sin que medien razones legales probadas en el juicio.**

VI. El Decimosegundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo D.T. 90/2018.

En el juicio laboral.

1. Por escrito presentado el treinta de octubre de dos mil trece, *********, demandó de la **SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES REINSTALACIÓN EN EL PUESTO DE “supervisor de programas y proyectos”**, señaló que fue contratada desde el dieciséis de septiembre de dos mil seis mediante la firma de contratos de prestación de servicios profesionales que el quince de diciembre de dos mil nueve se le expidió un nombramiento como trabajadora definitiva, que a pesar de lo señalado en ese documentos no era trabajadora de

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

confianza y que subsistía la materia de trabajo, asimismo, que el primero de julio de dos mil trece se le informó que no se le renovarían el contrato.

2. Se omitió transcribir la contestación de la Secretaría de Relaciones Exteriores, aunque se precisó que ésta se excepcionó en el sentido de que el accionante prestó sus servicios por tiempo fijo.
3. En el laudo, la Junta determinó que no se habían acreditado las funciones de confianza; sin embargo, se tuvo por demostrado que la actora prestó servicios por tiempo determinado, por lo que el demandado estaba exento de responsabilidad ante la terminación de los efectos del nombramiento, que aun cuando las funciones del trabajador fueran de base se debía atender a la situación real en la prestación de servicios, el aspecto presupuestal y los derechos escalafonarios absolviendo de lo reclamado.
4. Contra lo anterior, Pilar Patricia Ugalde Alvarado presentó juicio de amparo directo, en el que el órgano jurista se estableció:
 - Que el laudo se encontraba ajustado a derecho, pues la prerrogativa de inamovilidad solo correspondía aquellos a quienes se les otorgara nombramiento en una plaza de nueva creación o vacante definitiva y hubieran laborado más de seis meses sin nota desfavorable en el expediente.
 - Que del nombramiento exhibido por la demandada se demostraba que la relación era por tiempo fijo, por lo que era improcedente la reinstalación.

- Que la demandada **no estaba obligada a demostrar el motivo de la contratación temporal, pues la ley no establece dicho requisito y no se puede desconocer la naturaleza de la plaza respectiva, por lo que la quejosa carecía de la prerrogativa de inamovilidad.**

CONTENDIENTES QUE CONSIDERAN DEBER DEL PATRÓN JUSTIFICAR LA CAUSA MOTIVADORA DEL NOMBRAMIENTO.

VII. El Decimocuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo D.T. 1034/2016, no se transcribe demanda laboral ni contestación; sin embargo, del laudo se aprecia:

En el juicio laboral.

1. Por escrito presentado el veinte de septiembre de dos mil dieciséis, *********, demandó de la **INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA** **reinstalación en el puesto de “peón albañil”**, señalando que ingreso a laboral el dieciséis de octubre de mil novecientos noventa y nueve, prestando servicios de forma permanente e ininterrumpida mediante la celebración de contratos individuales de trabajo por tiempo determinado.
2. El Instituto Nacional de Antropología e Historia señaló que el trabajador era eventual, en virtud de que celebró un contrato individual de trabajo por obra y tiempo determinado, con vigencia de tres meses.
3. En el laudo, la Junta tuvo por acreditada la relación de trabajo desde el veinticinco de octubre de mil novecientos noventa y nueve; sin embargo, consideró

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

que de conformidad con el último nombramiento, el nexo laboral, era por tiempo fijo, por lo que no tenía derecho a la inamovilidad, en vista de que laboró menos de seis meses en el mismo puesto.

4. Contra ello, Guadalupe Roldan Zacarías promovió juicio de amparo directo, en el que el Tribunal contendiente determinó:

- Que lo resuelto era contrario a derecho, pues debía atenderse a la situación real en que se ubicara el trabajador respecto del periodo que haya permanecido en el puesto, a la existencia o no de un titular de la plaza para la que se le haya nombrado, así como a la naturaleza de ésta, permanente o temporal.
- Que aunque las partes firmaron un contrato por tiempo fijo, dicho documento no demuestra la validez de la naturaleza temporal del nombramiento, por lo que el trabajador no puede ser considerado como eventual, sino, como definitivo si se atiende a su situación real respecto al período de tiempo que ha laborado para la demandada, por las razones que a continuación se exponen
- Que de conformidad con el contenido de los artículos 3° y 46, fracción II, para que el actor fuera considerado temporal o eventual, **era necesario que la parte demandada acreditara no sólo que así fue contratado, sino además el motivo legal que justificara la temporalidad de la relación laboral.**
- Que para acreditar el carácter temporal con el que se desempeñó el accionante, la demandada ofreció el

contrato individual de trabajo de uno de septiembre de dos mil once, con una vigencia de tres meses, pero que no se advertía que la temporalidad que sostuvo el demandado estuviera en función de alguno de los motivos previstos en la ley, por el contrario, con dicho documento no se justificaba la temporalidad de la contratación, ya que en dicho acuerdo de voluntades solo se aludía a una vigencia, pero no se analizó el motivo que originó esa modalidad ni que la obra que originó la contratación hubiera llegado a su fin, por lo que no se probó la validez de la naturaleza temporal del nombramiento.

- Que el actor demostró que laboró a la celebración del último contrato de trabajo, por lo que la su expedición fue con el único propósito de evitar responsabilidad laboral y la inamovilidad de la quejosa, en vista de que la materia del contrato continuaba, lo cual no era compatible con la situación real del obrero, por lo que si existió la relación por más de año y carecía de notas negativas, la separación fue injustificada, sin que obste la simulación referida.

VIII. El Decimoquinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, al resolver el juicio de amparo directo D.T. 554/2017 se aprecia:

En el juicio laboral.

1. Por escrito presentado el diecisiete de enero de dos mil trece, *********, demandó del **TITULAR DE LA SECRETARÍA DE SALUD DEL DISTRITO FEDERAL AHORA DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

nulidad de los contratos de prestación de servicios profesionales y reinstalación en el puesto de “Coordinador Paramédico en área normativa ‘A’, señalando que ingresó desde el dieciséis de enero de dos mil cuatro, que celebró diversos contratos de prestación de servicios profesionales, aunque la materia de trabajo subsistía, que laboró por más de seis meses sin nota desfavorable, que la relación era laboral y era sindicalizada.

2. El Titular de la Secretaría de Salud del Distrito Federal ahora de la Ciudad de México manifestó que existía una relación civil en vista de la celebración de contratos de prestación de servicios profesionales sujetos a honorarios asimilados a salarios.
3. En el laudo, la Junta tuvo por demostrada la relación laboral, pero indicó que la actora realizaba funciones de confianza, aunado a que la vínculo fue por tiempo determinado, absolviendo de lo reclamado.
4. En contra de lo anterior, Margot Sujey Camacho García promovió juicio de amparo directo, en cuya ejecutoria se determinó:
 - Que fue incorrecto lo establecido por la Sala pues las funciones de la trabajadora no le conferían la calidad de confianza, por lo que debía considerarse como de base, por lo era erróneo que se absolviera, ya que correspondía a la demandada demostrar la causa de la temporalidad de la contratación.
 - Que con el propósito de proteger el derecho a la inamovilidad la ley burocrática había establecido

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

supuestos específicos que justificaran la contratación eventual, por lo que no se podía alegar cualquier causa, sino un motivo que justifique la sujeción a un plazo.

- Que era obligatorio considerar la situación real en que se ubicaba un trabajador al Servicio del Estado respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, para establecer cuáles son los derechos que le asisten, con independencia del nombramiento otorgado, por lo que era necesario conocer origen o nacimiento de la plaza, o el carácter de ésta, para establecer si se trata de una definitiva o de una provisional, para que, partiendo de esto, pueda establecerse el tipo de contratación, que como antes se mencionó, si se trata de definitiva, en ésta pueden otorgarse nombramientos de base.
- Que la contratación temporal (provisional, interina, por tiempo fijo o por obra determinada), es de carácter excepcional, en cuanto que no puede celebrarse por cualquier causa, sino, como se dijo, cuando exista alguna prevista en la ley, que justifique la sujeción a un plazo o a una obra determinada, o a un nombramiento provisional o interino, **de manera que la temporalidad de un contrato no puede presumirse dado su carácter excepcional, sino que tiene que demostrarse plenamente la causa motivadora, de manera que si no se hace opera la presunción de que la contratación fue por tiempo indefinido.**

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

- Que la validez de cualquiera de las modalidades de contratación temporal, por el propio carácter excepcional de ésta, exige de manera indispensable que concurra la causa objetiva específicamente prevista en la ley para cada una de ellas y que se demuestre plenamente, por ser esto lo que da justificación legal a la contratación temporal. Lo decisivo era, por tanto, que se demuestre la causa motivadora del contrato o nombramiento temporal, esto con el fin de salvaguardar el derecho que tienen los trabajadores a permanecer en su empleo.
- Que la única condición que se señaló en el contrato ofrecido en autos para justificar su temporalidad, fue el señalamiento de una vigencia, por lo que tal documento no podía considerarse eficaz por sí para demostrar la validez legal de la contratación temporal (tiempo fijo), pues lo que debió acreditar el Titular demandado es precisamente la causa que dio origen a esa temporalidad, que en tratándose de ese tipo de nombramiento debió ser que la plaza se creó únicamente para determinado tiempo, ya sea para cubrir la ausencia de un trabajador de base con licencia (nombramiento interino o provisional), para realizar trabajos eventuales o de temporada (nombramiento de tiempo determinado), o para la elaboración de una obra (nombramiento de obra determinada); de manera que la temporalidad no puede tenerse por acreditada sólo con la indicación que en ese sentido se hizo en el contrato mencionado.
- Que no obstaba que el demandado manifestara que la actora prestaba sus servicios bajo una partida

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

presupuestal, pues tal circunstancia tampoco justificaba la contratación temporal de la actora, si se toma en cuenta, por una parte, que en el caso quedó desvirtuada la contratación de prestación de servicios profesionales que hizo valer el demandado, pues la relación que existía entre las partes fue de carácter laboral; y, por otra parte, con relación a que un organismo público descentralizado de la Administración Pública del Distrito Federal, en la contratación y expedición de nombramientos de su personal, se encontraba sujeto al presupuesto aprobado previamente para tal efecto en un ejercicio fiscal determinado; esa sola afirmación no revelaba que, efectivamente, los contratos de prestación de servicios profesionales celebrados con la actora y su temporalidad, se encontraran sujetos a una asignación presupuestal determinada en un ejercicio fiscal específico.

- Asimismo, que la autoridad había considerado que la actora prestó servicios en los periodos siguientes *“del 16 de enero al diciembre de 2004, del 01 de abril al 31 de mayo de 2007, del 16 de junio al 15 de agosto de 2007, del 01 de septiembre al 31 de diciembre de 2007, del 16 de enero al 31 de octubre de 2008, del 16 de noviembre al 31 de diciembre de 2008, del 01 de enero al 30 de septiembre de 2009, del 01 de enero al 30 de noviembre de 2010, del 01 de marzo al 15 de abril de 2011, del 01 de mayo al 15 de diciembre de 2011, del 01 al 30 de septiembre y del 01 de octubre al 30 de noviembre de 2012”* de forma que la actora cumplió con el requisito de

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

los seis meses de servicios continuos, por lo que tenía derecho a la inamovilidad.

CUADROS COMPARATIVOS

Conforme a lo narrado, los datos relevantes en los juicios naturales que dieron lugar a los criterios contenidos se exponen en el siguiente cuadro a efecto de mejorar la comprensión de lo que se decide en esta ejecutoria.

	PRETENSIONES	ANTECEDENTES	CONTESTACIÓN	LAUDO
4° TCC DT. 557/2017	<p>-Reinstalación en el puesto de BIBLIOTECÓNO MO “A”.</p> <p>- Nombramiento de base.</p>	<p>-Precisa que se le otorgaba nombramiento interino.</p> <p>-Ingresó desde el 16 de agosto de 2013 y laboró hasta el 14 de abril de 2015.</p> <p>*1 año y 9 meses.</p>	<p>-Se le otorgó un nombramiento interino “limitado” por tiempo definido, con vigencia de cinco meses.</p>	<p>-Se tuvo por demostrado que la relación laboral fue por tiempo determinado, en vista del periodo de vigencia del último nombramiento otorgado.</p> <p>-Se advertían diversos periodos de contratación desde el 16 de agosto de 2013 hasta el 15 de abril de 2015.</p> <p>-Absolvió de lo reclamado.</p>
6° TCC DT. 518/2013	<p>-Reinstalación y nombramiento de base en la categoría de “supervisora”.</p> <p>- Nombramiento de base.</p>	<p>-Señaló que ingresó el tres de enero de dos mil cuatro y que firmó diversos contratos de trabajo.</p> <p>- Desde el 3 de enero de 2004 hasta el 31 de agosto de 2010.</p> <p>* 6 años, 7 meses.</p>	<p>-Era personal eventual, por lo que no tenía derecho a la base y que su plaza no estaba clasificada en el Catálogo de Puestos.</p>	<p>- Se tuvo por cierta relación por tiempo indeterminado, por lo que se determinó que no tenía derecho a la basificación, absolviendo de lo reclamado.</p> <p>-Absolvió de lo reclamado.</p>
6° TCC DT. 570/2018	<p>-Reinstalación en la plaza “E3040, plaza 215”.</p>	<p>-Se desempeño siete años y treinta días como Actuario.</p> <p>-Que se le informó de la conclusión de su interinato.</p> <p>-El titular de la</p>	<p>-La trabajadora siempre fue contratada por tiempo determinado, por periodos menores a seis meses, esto es, en lapsos de tres, cuatro y cinco mensualidades</p>	<p>-Se demostró que el trabajador laboró en varias plazas de manera interina limitada y en vista de que la última fue por tiempo fijo.</p> <p>-Absolvió de lo</p>

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

		plaza no había regresado a ocuparla. - del 16 de agosto de 2009 hasta el 15 de septiembre de 2016. * 7 años, 30 días.	conforme a las necesidades del servicio.	demandado.
8° TCC DT.811/2016	-Reinstalación en la plaza de "Profesionista".	-Prestó sus servicios mediante la firma de contratos por tiempo determinado. - Ingresó el 1 de julio de 2007 hasta el 15 de septiembre de 2012. * 5 años, 2 meses.	-Se celebró un contrato eventual por tiempo determinado.	-Tuvo por demostrado que el trabajador prestó sus servicios eventualmente. -Exime de la necesidad de justificar la contratación temporal, la inexistencia de la materia del trabajo o la conclusión de la obra materia del nombramiento o contrato. - Absolvió de la reinstalación reclamada.
10° TCC DT. 330/2018	-Reconocimiento y expedición de nombramiento de trabajador de base. -La nulidad de los contratos. -Reinstalación en el puesto de "bibliotecario".	-Prestó servicios desde el dieciséis de octubre de mil novecientos noventa y ocho, que se le hacían firmar contratos por obra y tiempo determinado, por proyectos temporales y provisionales, que se renovaban de forma sucesiva durante varios años. - Ingresó el 16 de octubre de 1998 hasta el 2 de enero de 2012, en categorías de chofer, pagador habilitado y apoyo de biblioteca. * 13 años, 10 meses.	-El actor era un empleado eventual, mediante contrato individual de trabajo por tiempo determinado, con vigencia de seis meses improrrogables, por lo que no tenía derecho a la inamovilidad.	- Se acreditó la relación de trabajo por tiempo determinado, por lo que al ser eventual no tenía derecho a la inamovilidad. - Absolvió de la reinstalación demandada.
12° TCC DT. 90/2018	-Reinstalación en el puesto de	-Señaló que fue contratada desde	-El accionante prestó sus servicios	-Consideró que acreditaron

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

	<p>“supervisor de programas y proyectos”.</p>	<p>el dieciséis de septiembre de dos mil seis mediante la firma de contratos de prestación de servicios profesionales.</p> <p>- Que se le expidió un nombramiento como trabajadora definitiva, que a pesar de lo señalado en ese documento no era trabajadora de confianza y que subsistía la materia de trabajo.</p> <p>- Ingresó el 16 de septiembre de 2006 hasta el 1° de julio de 2013.</p> <p>* 6 años, 9 meses.</p>	<p>por tiempo fijo.</p>	<p>funciones de trabajador de confianza.</p> <p>-Prestó servicios por tiempo determinado, por lo que el demandado estaba exento de responsabilidad ante la terminación de los efectos del nombramiento.</p> <p>- Que aun cuando las funciones del trabajador fueran de base se debía atender a la situación real en la prestación de servicios, el aspecto presupuestal y los derechos escalafonarios absolviendo de lo reclamado.</p> <p>-Absolvió de la reinstalación reclamada.</p>
<p>14° TCC DT.1034/2016</p>	<p>-Reinstalación en el puesto de “peón albañil”.</p> <p>-Reconocimiento de nombramiento de base.</p>	<p>-Ingreso a laboral el dieciséis de octubre de mil novecientos noventa y nueve, prestando servicios de forma permanente e ininterrumpida mediante la celebración de contratos individuales de trabajo por tiempo determinado.</p> <p>- Ingresó el 16 de octubre de 1999 hasta el 30 de noviembre de 2011.</p> <p>* 11 años, 1 mes.</p>	<p>-El trabajador era eventual, en virtud de que celebró un contrato individual de trabajo por obra y tiempo determinado, con vigencia de tres meses.</p>	<p>-Tuvo por acreditado que el trabajador era eventual, en virtud de que celebró un contrato individual de trabajo por obra y tiempo determinado, con vigencia de tres meses.</p> <p>-Sin embargo, consideró que de conformidad con el último nombramiento, el nexo laboral, era por tiempo fijo, por lo que no tenía derecho a la inamovilidad, en vista de que laboró menos de seis meses en el mismo puesto.</p>

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

CUADRO COMPARATIVO DE PUNTOS JURÍDICOS

Ahora bien, también para mayor comprensión, los puntos jurídicos en los que descansaron las ejecutorias contendientes, se precisan a continuación:

EJECUTORIAS EN LA QUE SE DETERMINÓ INNECESARIO JUSTIFICAR EL MOTIVO DE LA CONTRATACIÓN.

	TIPO DE RELACIÓN	CAUSA MOTIVADORA	DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	BASIFICACIÓN E INAMOVILIDAD	ARTÍCULO 39 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO	SITUACIÓN REAL	INEXISTENCIA DE LA PLAZA EN EL CATÁLOGO DE PUESTOS	CONFESIÓN DEL ACTOR DE LA CONTRATACIÓN
4° TCC DT. 557/2017	-De trabajo por tiempo determinado.	-Se demostraba la eventualidad con el Formato Único de Personal. Al estar regulado por la Ley la contratación eventual o interina, era suficiente para considerarla legal. -Era innecesario justificar el carácter eventual.	-De otorgarse la permanencia se provocaría que el Estado creara nuevas plazas, lo que estaba sujeta a la disponibilidad presupuestal.	-No se tenía derecho por haberse justificado que el actor era trabajador eventual.	X	X	-Era improcedente la basificación, pues no se había acreditado que el puesto en el que se desempeñaba existiera en el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal.	X
6° TCC DT. 518/2018 3	-De trabajo y que tenía el carácter de eventual.	-Se acreditaba la eventualidad con el contrato de trabajador ofrecido en los autos del juicio labora. -Que la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no exigía que se justificara el motivo por el cual se otorga un nombramiento o contrato por tiempo fijo u obra determinada, ni que al término del mismo, la inexistencia de la materia de trabajo o la	X	- Que aun cuando se demostró que la relación existió antes del último nombramiento no procedía la reinstalación, ya que no subsistiría dicho nexo.	-Que no era aplicable supletoriamente lo establecido en el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo.	X	X	X

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

		conclusión de la obra objeto del nombramiento o contrato.						
6° TCC DT. 570/2018	-Temporal por tiempo fijo.	<p>- Se probó la relación por tiempo fijo con los Formatos Únicos de Personal ofrecidos en los autos del juicio labora.</p> <p>-La temporalidad de la contratación se justificaba en términos de los artículos: 3, 12, 15, fracción III, y 46, fracción II, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.</p> <p>- Que el legislador estableció como una causa de terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores burocráticos, sin responsabilidad para el patrón Estado, por lo que a diferencia de lo regulados por la Ley Federal del Trabajo, en el caso de los Trabajadores al Servicio del Estado, no se exige que se justifique el motivo por el cual se otorga un nombramiento o contrato por tiempo fijo u obra determinada, ni que al término del mismo se demuestre por parte del patrón, la inexistencia de la materia de trabajo o la conclusión de la obra materia del nombramiento o contrato.</p>	<p>-Que de los Formatos Únicos de Personal se advertía que la contratación dependía de la disponibilidad presupuestaria.</p> <p>-que se debían considerar las cuestiones presupuestarias para sustentar el mantenimiento de las plazas y la necesidad de contratar personal para programas o actividades específicas.</p>	<p>- Que aun cuando laborara por más de seis meses en funciones de base sin nota desfavorable, no podía adquirir la inamovilidad, pues dicha prerrogativa correspondía solo a quienes se les diera un nombramiento de base, ya que se tuvo por demostrado que tenía el carácter de eventual.</p>	X		X	X
8° TCC DT.311/2 016	-Trabajador eventual.	<p>- Que el trabajador prestó sus servicios con un contrato eventual extraordinario, por lo que se demostraba la temporalidad de la relación de trabajo.</p> <p>- Que en vista de lo establecido en la fracción II</p>	<p>-Que debía considerarse la naturaleza o características propias de la relación que surge entre el Estado como patrón y sus trabajadores, donde se toman en cuenta otro tipo de factores, como lo es la cuestión presupuestaria para sustentar el</p>	<p>- Que no tenía derecho a la basificación, pues el trabajador al ocupar eventualmente la plaza reclamada no gozaba de la inamovilidad, que no se apreciaba que laborara ininterrumpidamente en una plaza vacante definitiva.</p>				

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

		del artículo 46 de la ley burocrática, tratándose de los trabajadores al servicio del Estado no se exigía que se justifique el motivo por el cual se otorga un nombramiento o contrato por tiempo fijo u obra determinada, ni que a su término se demuestre, por parte del patrón, la inexistencia de la materia del trabajo o la conclusión de la obra materia del nombramiento o contrato.	mantenimiento de las plazas y la necesidad de contratar personal para programas o actividades específicas.		X	X	X	X
10° TCC DT. 330/2018	-De Trabajo por tiempo fijo.	-Que lo relativo a la justificación de la temporalidad de la contratación no formó parte de la controversia en el procedimiento laboral. - De las pruebas se acreditó que la relación era por tiempo fijo por lo que carecía de estabilidad en el empleo. -Que en relación con los tipos de nombramientos se debía atender a su temporalidad, por así estar precisado en la ley.	X	-Que la inamovilidad correspondía únicamente a servidores que desarrollaran una actividad de base y, además, que ostentaran 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. - Que aun cuando se demostraran las causas de la contratación temporal no podría otorgarse una plaza de base sin medien razones legales para ello. -Que no se acreditó la existencia de una relación continua, permanente e ininterrumpida, por lo que no procedía la reinstalación y la basificación.	X	-Que debía analizarse la situación real en que se ubique respecto del periodo que haya permanecido o en un puesto; a la existencia o no de un titular de la plaza para la que se le haya nombrado: así como a la naturaleza de ésta, permanente o temporal.	X	- Que el actor reconoció que firmó contratos por obra y tiempo determinado, por proyecto, temporales y provisionales. -Que la confesión del actor en el sentido de que siempre laboró por contratos por tiempo determinado destruyó su pretensión de que fuera reconocido como trabajador de base por tiempo indefinido.
12° TCC DT. 90/2018	-De Trabajo por tiempo fijo.	-Del nombramiento exhibido por el patrón se demostraba la relación por tiempo fijo. - Que la demandada no estaba obligada a demostrar el motivo de la contratación temporal , pues la ley no establece dicho requisito y no se puede	X	- Que la prerrogativa de inamovilidad solo correspondía aquellos a quienes se les otorgara nombramiento en una plaza de nueva creación o vacante definitiva y hubieran laborado más de seis meses sin nota desfavorable en el expediente. -Carece de derecho a la reinstalación, en	X	X	X	X

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

	desconocer la naturaleza de la plaza respectiva.		vista de que el vínculo era por tiempo fijo.				
--	--	--	--	--	--	--	--

**EJECUTORIAS EN LA QUE SE
CONSIDERÓ QUE EL PATRÓN DEBÍA JUSTIFICAR LA
CAUSA DE LA CONTRATACIÓN.**

	TIPO DE RELACIÓN	CAUSA MOTIVADORA	DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	BASIFICACIÓN E INAMOVILIDAD	SITUACIÓN REAL
14° TCC DT.1034/2016	- No se acreditó el carácter eventual por lo que debía considerarse trabajador definitivo atendiendo a la situación real.	<p>--Que de conformidad con el contenido de los artículos 3° y 46, fracción II, para que el actor fuera considerado temporal o eventual, era necesario que la parte demandada acreditara no sólo que así fue contratado, sino además el motivo legal que justificara la temporalidad de la relación laboral.</p> <p>-Que para acreditar el carácter temporal con el que se desempeñó el accionante, la demandada ofreció el contrato individual de trabajo de uno de septiembre de dos mil once, con una vigencia de tres meses, pero que no se advertía que la temporalidad que sostuvo el demandado estuviera en función de alguno de los motivos previstos en la ley, por el contrario, con dicho documento no se justificaba la temporalidad de la contratación, ya que en dicho acuerdo de voluntades solo se aludía a una vigencia</p> <p>-Que no se analizó el motivo que originó esa modalidad ni que la obra que originó la contratación hubiera llegado a su fin, por lo que no se probó la validez de la naturaleza temporal del nombramiento.</p>	X	<p>- Que aunque las partes firmaron un contrato por tiempo fijo, dicho documento no demostraba la validez de la naturaleza temporal del nombramiento, por lo que el trabajador no puede ser considerado como eventual, sino, como definitivo.</p> <p>-Que la su expedición del contrato fue con el único propósito de evitar responsabilidad laboral y la inamovilidad de la quejosa, en vista de que la materia del contrato continuaba, por lo que si existió la relación por más de año y carecía de notas negativas, la separación fue injustificada.</p>	Que debía atenderse a la situación real en que se ubicara el trabajador respecto del periodo que haya permanecido en el puesto, a la existencia o no de un titular de la plaza para la que se le haya nombrado, así como a la naturaleza de ésta, permanente o temporal.
15° TCC DT. 554/2017	- Que las funciones del trabajador no eran de confianza, por lo que debía considerarse de base, atendiendo a la situación real.	- Correspondía a la demandada demostrar la causa de la temporalidad de la contratación.	-Que no obstaba que el demandado manifestara que la actora prestaba sus servicios bajo una partida	-Que la contratación temporal (provisional, interina, por tiempo fijo o por	-Que era obligatorio considerar la situación real en que se ubicaba un

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

	<p>- Que con el propósito de proteger el derecho a la inamovilidad la ley burocrática había establecido supuestos específicos que justificaran la contratación eventual, por lo que no se podía alegar cualquier causa, sino un motivo que justifique la sujeción a un plazo.</p> <p>- Que la validez de cualquiera de las modalidades de contratación temporal, por el propio carácter excepcional de ésta, exige de manera indispensable que concorra la causa objetiva específicamente prevista en la ley para cada una de ellas y que se demuestre plenamente, por ser esto lo que da justificación legal a la contratación temporal.</p> <p>- Que la única condición que se señaló en el contrato ofrecido en autos para justificar su temporalidad, fue el señalamiento de una vigencia, por lo que tal documento no podía considerarse eficaz por sí para demostrar la validez legal de la contratación temporal.</p>	<p>presupuestal, pues tal circunstancia tampoco justificaba la contratación temporal de la actora, si se toma en cuenta, por una parte, que en el caso quedó desvirtuada la contratación de prestación de servicios profesionales que hizo valer el demandado, pues esa sola afirmación no revela que, efectivamente, los contratos de prestación de servicios profesionales celebrados con la actora y su temporalidad, se encuentren sujetos a una asignación presupuestal determinada.</p>	<p>obra determinada), es de carácter excepcional, en cuanto que no puede celebrarse por cualquier causa, sino, como se dijo, cuando exista alguna prevista en la ley, que justifique la sujeción a un plazo o a una obra determinada, o a un nombramiento provisional o interino, de manera que la temporalidad de un contrato no puede presumirse dado su carácter excepcional, sino que tiene que demostrarse plenamente la causa motivadora, de manera que si no se hace opera la presunción de que la contratación fue por tiempo indefinido.</p>	<p>trabajador al Servicio del Estado, para establecer cuáles son los derechos que le asisten, con independencia del nombramiento otorgado, por lo que era necesario conocer origen o nacimiento de la plaza, o el carácter de ésta, para establecer si se trata de una definitiva o de una provisional, para que, partiendo de esto, pueda establecerse el tipo de contratación.</p> <p>- Que se demostró que la actora prestó sus servicios en diversos periodos, por lo que se cumplió con el requisito de los seis meses de servicios continuos.</p>
--	---	---	---	---

CONFRONTA

CONFRONTA	<p>INNECESARIO JUSTIFICAR CAUSA MOTIVADORA</p> <p>- Los Tribunales Colegiados 4°, 6°, 8°, 10° y 12° COINCIDIERON:</p>	<p>CAUSA MOTIVADORA (SITUACIÓN REAL) –</p> <p>- Los Tribunales Colegiados 14° y 15° COINCIDIERON:</p>
	<p>1. En tener por cierta la relación de trabajo por tiempo definido.</p> <p>2. Es innecesaria la justificación de la contratación de eventual porque no lo exige la ley.</p> <p>3. La situación real se acredita con el nombramiento</p>	<p>1. • El contrato laboral por tiempo fijo no demuestra la validez de la naturaleza temporal del nombramiento. (Decimocuarto).</p> <p>• Las funciones de la trabajadora no le conferían la calidad de confianza, por lo que debía considerarse como de base. (Decimoquinto)</p> <p>2. Es deber del patrón justificar la causa motivadora de la contratación.</p> <p>3. • La situación real debe considerarse respecto del periodo que haya permanecido en el puesto, a la existencia o no de un titular de la plaza para la que se le haya nombrado, así como a la naturaleza de ésta, permanente o temporal. (Decimocuarto)</p> <p>• Que debía considerarse la situación real,</p>

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

		<p>esto es, conocer origen o nacimiento de la plaza, o el carácter de ésta, para establecer si se trata de una definitiva o de una provisional, con independencia del nombramiento otorgado. (Decimoquinto)</p>
	<p>4. No deben basificarse ni tienen derecho a la inamovilidad los trabajadores respecto de los que se demuestre eventualidad.</p>	<p>4. Es necesario que la parte demandada acredite no sólo que así fue contratado, sino además el motivo legal que justificara la temporalidad. El contrato no era suficiente para acreditar la temporalidad. (Decimocuarto)</p> <p>4. Si no se acredita la causa motivadora debe considerarse como contratación por tiempo indefinido. (Decimoquinto)</p>

Por tanto, debe concluirse que existe la Contradicción de tesis entre los criterios que sustentan los mencionados Tribunales Colegiados, porque en las resoluciones se examinaron temas jurídicos iguales, concluyendo una solución opuesta al mismo problema.

Es así, ya que en las citadas ejecutorias existe similitud en cuanto al tema analizado, ya que en los fallos se definió sobre la necesidad del Estado-patrón para justificar la causa motivadora de la contratación.

Problema jurídico al cual arribaron a criterios jurídicos discrepantes, en tanto que el tribunal denunciante y el [Cuarto, Octavo, Décimo y Décimo Segundo](#) al resolver los amparos directos DT.570/2018, DT.557/2017, DT.811/2016, DT.330/2018 y DT.90/2018 consideraron que no debía demostrarse los motivos de la contratación eventual, mientras que los órganos denunciados [Decimocuarto y Decimoquinto](#) Tribunales Colegiados en Materia de Trabajo del mismo Circuito, en los amparos directos DT.1034/2016 y DT.554/2017, en oposición a ese criterio, señalaron que sí debía justificarse la causa del nombramiento por tiempo determinado.

Derivado de lo anterior, resulta que el tema de la contradicción de criterios se establece en

determinar si el Estado-patrón está obligado a justificar la temporalidad de la contratación o si esta exento de ello.

QUINTO. ESTUDIO. Debe prevalecer con carácter de jurisprudencia el criterio de este Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito, conforme a las consideraciones que se exponen a continuación.

La materia de la presente contradicción se circunscribe en determinar, si en los juicios burocráticos, esto es, que son regidos por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el titular demandado se encuentra obligado a acreditar, el motivo legal que justifique la causa motivadora del nombramiento del operario, o basta que se demuestre que efectivamente así le fue expedido, y que concluyó la vigencia del nombramiento, por el simple transcurso del tiempo establecido en el mismo.

Contexto Histórico

Cabe resaltar que en el devenir histórico, el Estado ha tratado diferente a sus trabajadores en comparación con el resto de la masa laboral, sin embargo, ese contraste no siempre se ha reflejado en la legislación, por ejemplo, al crearse la Constitución de 1917 en la que se erigen la mayoría de los derechos laborales, no se contempló la distinción de los trabajadores del Estado.

La Ley Federal del Trabajo de mil novecientos treinta y uno (1931) establecía en su artículo 2° que las relaciones entre el Estado y sus servidores se regirían por las Leyes del servicio civil que al efecto se expidieran, lo que implicó

la exclusión de los burócratas de las prerrogativas establecidas en dicho ordenamiento.

En ese sentido, el doce (12) de abril de mil novecientos treinta y cuatro (1934) se publicó en el Diario Oficial de la Federación el Acuerdo Sobre Organización y Funcionamiento del Servicio Civil, el cual en su artículo 12 estableció diversas categorías los servidores del Estado, entre ellas, las comprendidas en las ramas profesional, administrativa y obrera, especificando en su artículo 17 que el personal que fungiera como obrero siempre tendría la calidad de eventual, además, en el precepto 23 se indicó que los eventuales, supernumerarios o que cobren por honorarios también estaban contemplados en lo previsto en esa regulación.

Posteriormente el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de mil novecientos treinta y siete (1937), en su artículo 4° contemplaba la división de los trabajadores burocráticos en empleados de base y de confianza, el artículo 5° que quedarían excluidos de dicha regulación los de confianza y en la fracción III del artículo 12 se precisaba que los nombramientos debían señalarse su naturaleza, esto es, definitivo, interino, por tiempo fijo u obra determinada, asimismo, el precepto 44 adicionaba que ningún trabajador de base podría ser despedido sin causa justa y que finalizaría sin responsabilidad por conclusión de término u obra.

El Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión de mil novecientos cuarenta y uno

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

(1941) observó las características mencionadas en el párrafo que antecede.

En mil novecientos sesenta (1960) se adicionó el apartado “B” al artículo 123 de la Constitución Federal, con el cual se reglamentaban las relaciones laborales de los trabajadores del Estado, lo que ocasionó que el veintiocho (28) de diciembre de mil novecientos sesenta y tres (1963) se publicara en el Diario Oficial de la Federación la Ley Federal de los Trabajadores del Estado, reglamentaria de dicho apartado, regulación que plasmó lo establecido en los artículos 4°, 6°, 12, 15, 46, respecto de la división entre trabajadores de base y confianza, el señalamiento que serán trabajadores de base los trabajadores no previstos como de confianza y que éstos serán inamovibles, incluso de nuevo ingreso después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, que 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, que en los nombramientos debía precisarse su carácter de definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada, que ningún trabajador podía cesarse sino por causa justa y que se eximía al estado de responsabilidad de la conclusión del término u obra determinada.

Marco Normativo

Como punto de partida, debe mencionarse que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la relación de trabajo regulada por la

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es un lazo sui generis de carácter laboral, distinto del vínculo ordinario de trabajo, por la posición de los sujetos en dicho nexo, en vista de la naturaleza imperativa del Estado y la clase del acto jurídico que genera la relación, pues tanto el nombramiento como la inclusión en listas de raya, según establece el artículo 3° de la Ley referida, constituyen la condición que permite al individuo designado se le apliquen una serie de disposiciones generales que le atribuyen una determinada situación jurídica fijada de antemano en cuanto sus obligaciones y derechos.

En el trabajo ordinario interviene la libre voluntad de las partes, con la única limitación de las normas de orden público tendientes a salvaguardar el equilibrio entre los factores de la producción; sin embargo, en el trabajo burocrático la relación tiene su origen en un nombramiento y el desempeño de la función no está sujeto a la libre voluntad del titular de la dependencia burocrática y del servidor, sino predeterminado por las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.

Así, el vínculo entre el Estado y quienes le prestan sus servicios, es definido expresamente por el legislador como una "relación jurídica de trabajo", establecida entre los titulares de las dependencias enumeradas en el artículo 1° de la legislación burocrática y sus trabajadores; la actividad desarrollada por el laborioso es "un servicio físico, intelectual o de ambos géneros", que debe desempeñarse con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, sujetándose a la dirección de sus jefes y a las leyes y reglamentos respectivos, por lo que la relación no derivan de la libre voluntad de las partes, como ocurre

entre particulares, sino de lo establecido en el orden jurídico nacional, lo cual resulta una garantía para los trabajadores al servicio del Estado, de los términos y condiciones en que deben desarrollar sus labores, con entera independencia de la mera voluntad y el arbitrio de los titulares de las dependencias estatales.

Sirve de apoyo en lo conducente, la jurisprudencia 2a./J. 76/98¹², de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto siguiente:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. SI DEMUESTRAN QUE HAN VENIDO PRESTANDO SERVICIOS A LA DEPENDENCIA ESTATAL POR DESIGNACIÓN VERBAL DEL TITULAR, TIENEN ACCIÓN PARA DEMANDAR LA EXPEDICIÓN DEL NOMBRAMIENTO O SU INCLUSIÓN EN LAS LISTAS DE RAYA Y, EN SU CASO, TODAS LAS DEMÁS ACCIONES CONSECUENTES. *Esta Suprema Corte ha establecido que la relación jurídica entre el Estado y sus servidores es sui generis, pues aunque se equipara a la laboral, no puede, válidamente, confundirse totalmente con ella por varias razones, entre las que sobresalen la naturaleza imperativa del Estado y la clase del acto jurídico que genera la relación, pues tanto el nombramiento como la inclusión en listas de raya, según establece el artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, constituyen la condición que permite, que al individuo designado se le apliquen automáticamente una serie de disposiciones generales que le atribuyen una determinada situación jurídica fijada de antemano en cuanto al tipo de su puesto o cargo, sus obligaciones y derechos, la forma de su desempeño, la temporalidad de sus funciones, las protecciones de*

¹² Consultable en la página 568, Tomo VIII, de la Novena Época, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, correspondiente a Octubre de 1998 (registro 195426)

seguridad social y otros conceptos más, puesto que su entrada como servidor del Estado está regulada en el presupuesto de egresos; de lo anterior se infiere la importancia que tiene el nombramiento (o la inclusión en las listas de raya) a que se refiere el citado artículo 3o., así como el artículo 15 del mismo ordenamiento, que establece los requisitos que debe contener el nombramiento. No obstante lo anterior, cuando el titular de la dependencia o el autorizado legalmente para ello, designa a una persona para desempeñar un puesto de manera verbal o sin llenar las formalidades necesarias, tal situación irregular no debe perjudicar al servidor ni conducir al desconocimiento de la existencia de esa relación de trabajo con el Estado, por lo cual, conforme a los principios deducidos del artículo 123, apartado B, constitucional y a los artículos 43, 118, 124 y demás relativos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el servidor tiene acción para demandar la expedición del nombramiento o la inclusión formal en las listas de raya, pudiendo demostrar los extremos de su acción con cualquier medio de prueba; sólo entonces, demostrado el nombramiento, procederán, en su caso, las demás acciones que el servidor pueda tener.”

De esta forma, se colige que el Estado como patrón está constreñido a observar lo establecido en las leyes, lo que implica la sujeción de los poderes públicos al marco constitucional y a los derechos fundamentales ahí establecidos, por lo que en la relación con sus servidores sus actos deben estar regidos por lo expresamente establecido en los ordenamientos correspondientes, de lo contrario podría gozar de inmunidad ante los derechos laborales de sus trabajadores en vista de su mera calidad o los fines que persigue, cuando en otras facetas el Estado debe respetar el principio de fundamentación y motivación establecido en los artículos 14 y 16 Constitucionales.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

En ese sentido, en la norma constitucional o la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado que rige las relaciones previstas en el apartado B del artículo 123 de la mencionada Norma Suprema, no se prevé excepción de algún tipo que dispense al Estado de ceñir su actos a lo establecido en dichos ordenamientos, incluso cuando se trate de actos discrecionales, esto es, aquellos en los que la ley reconozca la capacidad de dilucidar el momento y los alcances que pudieran tener, pues aun así, debe justificarse el actuar del patrón con razones objetivas, suficientes y apegadas al orden legal a efecto de permitir al trabajador combatir ese modo de proceder, evitando con ello la práctica irracional de la potestad del Estado, arbitrariedad y el simple asiento de la voluntad sin causa legal aparente.

Ahora, los artículos 4°, 5°, 6°, 12, 15, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, establecen:

“Artículo 4°.- Los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base.”

“Artículo 5°.- Son trabajadores de confianza:

[...]

II. En el Poder Ejecutivo, los de las dependencias y los de las entidades comprendidas dentro del régimen del apartado ‘B’ del artículo 123 constitucional, que desempeñan funciones que conforme a los catálogos a que alude el artículo 20 de esta ley sean de:

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

a) *Dirección, como consecuencia del ejercicio de sus atribuciones legales, que de manera permanente y general le confieren la representatividad e implican poder de decisión en el ejercicio del mando a nivel directores generales, directores de área, adjuntos, subdirectores y jefes de departamento.*

b) *Inspección, vigilancia y fiscalización: exclusivamente a nivel de las jefaturas y subjefaturas, cuando estén considerados en el presupuesto de la dependencia o entidad de que se trate, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente esté desempeñando tales funciones ocupando puestos que a la fecha son de confianza.*

c) *Manejo de fondos o valores, cuando se implique la facultad legal de disponer de éstos, determinando su aplicación o destino. El personal de apoyo queda excluido.*

d) *Auditoría: a nivel de auditores y subauditores generales, así como el personal técnico que en forma exclusiva y permanente desempeñe tales funciones, siempre que presupuestalmente dependa de las contralorías o de las áreas de auditoría.*

e) *Control directo de adquisiciones: cuando tengan la representación de la dependencia o entidad de que se trate, con facultades para tomar decisiones sobre las adquisiciones y compras, así como el personal encargado de apoyar con elementos técnicos estas decisiones y que ocupe puestos presupuestalmente considerados en estas áreas de las dependencias y entidades con tales características.*

f) *En almacenes e inventarios, el responsable de autorizar el ingreso o salida de bienes o valores y su destino o la baja y alta en inventarios.*

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

g) Investigación científica, siempre que implique facultades para determinar el sentido y la forma de la investigación que se lleve a cabo.

h) Asesoría o consultoría, únicamente cuando se proporcione a los siguientes servidores públicos superiores; secretario, subsecretario, oficial mayor, coordinador general y director general en las dependencias del gobierno federal o sus equivalentes en las entidades.

i) El personal adscrito presupuestalmente a las secretarías particulares o ayudantías.

j) Los secretarios particulares de: secretario, subsecretario, oficial mayor y director general de las dependencias del Ejecutivo Federal o sus equivalentes en las entidades, así como los destinados presupuestalmente al servicio de los funcionarios a que se refiere la fracción I de este artículo.

k) Los agentes del Ministerio Público Federal y del Distrito Federal.

l) Los agentes de las Policías Judiciales y los miembros de las Policías Preventivas.

Han de considerarse de base todas las categorías que con aquella clasificación consigne el catálogo de empleos de la Federación, para el personal docente de la Secretaría de Educación Pública.

La clasificación de los puestos de confianza en cada una de las dependencias o entidades, formará parte de su catálogo de puestos.

[...]

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

“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.”

“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.”

“Artículo 15.- Los nombramientos deberán contener:

[...]

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; ...”

“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.

[...]

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

ARTICULO 63.- *Cuando se trate de vacantes temporales que no excedan de seis meses no se moverá el escalafón; el titular de la dependencia de que se trate nombrará y removerá libremente al empleado interino que deba cubrirla.*

ARTICULO 64.- *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 ultima categoría correspondiente, dejará de prestar sus servicios sin responsabilidad para el titular.”*

De los preceptos transcritos se aprecia que los burócratas se dividen en dos categorías, de base y de confianza; que la segunda calidad es una excepción de la primera; que los trabajadores de base son inamovibles y que los de nuevo ingreso lo serán hasta que cumplan más de seis meses de labor sin nota desfavorable en su expediente; que los nombramientos otorgados deberán describir su naturaleza, esto es, si se trata de uno definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada; aunado a que los trabajadores no pueden cesarse injustificadamente, a menos de que se actualice alguna hipótesis que exima su responsabilidad, como la conclusión del término o de la obra.

Ciertamente, cabe resaltar que la regla es que los trabajadores al servicio de Estado son de base, de manera que la calidad de confianza es excepcional, pues para tener ese carácter sus funciones tienen que estar descritas dentro

de las hipótesis establecidas en el referido precepto 5° de la ley burocrática, pero si no ocurre dicha circunstancia, los servidores se encuentran comprendidos en la categoría general; por tanto, antes de analizar la temporalidad del nombramiento debe atenderse a la calidad de las actividades del operario, ya que si son de confianza no tendrá derecho a la permanencia, pero en caso de que no se actualice esa particularidad es posible estudiar la causa de la expedición del nombramiento conferido.

En ese supuesto, debe atenderse a la descripción de los tipos de nombramientos de los trabajadores al servicio del Estado, los cuales se dividen de la manera siguiente:

a) Definitivo: El que se da por tiempo indefinido y para cubrir una plaza respecto de la que no existe titular (artículo 15, fracción III).

b) Interino: Si se da por un plazo de hasta seis meses para cubrir una vacante definitiva o temporal (artículos 6° y 63); esto último respecto de un titular basificado.

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).

La particularidad de este tipo de nombramiento atañe a que excede de seis meses, lapso en el que el trabajador tendría derecho a la base de conformidad con el artículo 6° de la ley burocrática; sin embargo, al existir titular de la base, no es posible generar el derecho a la estabilidad.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

d) Por tiempo fijo: El que se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido (artículos 12, 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).

Respecto de éstos dos últimos, se tiene que en la fracción III, del artículo 15 de la ley transcrita se establecieron los nombramientos por tiempo fijo u obra determinada, con los cuales el legislador pretendió satisfacer las necesidades emergentes y extraordinarias de las dependencias, así como la contratación de personal para cuestiones concretas.

En esa tesitura, en la exposición de motivos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no se especifica la distinción entre este tipo de nombramientos, no obstante, la doctrina en la materia burocrática ha adoptado la definición e instituciones descritas en el derecho laboral ordinario, siempre acotando las particularidades existentes en las relaciones de los servidores públicos.

Así en cuanto a los instrumentos por tiempo determinado, Néstor del Buen Lozano¹³ ha precisado que los contratos laborales con esta modalidad operan en razón del plazo y la condición, por lo que si la duración de la relación depende únicamente del transcurso del tiempo se está en

¹³ Néstor del Buen Lozano, *Derecho del Trabajo*, 12° Ed, Porrúa, México, 1998, págs. 62 y 63.

presencia del primero, pero si el vínculo está sujeto a un acontecimiento se actualiza el segundo supuesto.

Miguel Acosta Romero¹⁴ estimó que un nombramiento es por tiempo fijo cuando se expide con fecha precisa de determinación de trabajos eventuales o de temporada.

Sergio García Ramírez y Erika Uribe Vargas¹⁵ consideraron como trabajadores provisionales, respecto de los que no existe la certeza de que sean contratados nuevamente y refirieron que en la administración pública se utilizan cada vez con mayor frecuencia los contratos temporales para la atención inmediata de los servicios que se requieren, ya que en algunos casos los procedimientos de selección con base en disposiciones que reglamentan el servicio de carrera pueden llevar tiempo y retrasar la atención del trabajo necesitado, lo que genera que se utilice este tipo de figuras de forma habitual.

En consecuencia, lo relativo a un lapso específico, se distingue en función de la duración del servicio que se va a desempeñar, atendiendo a la naturaleza del trabajo que se presta al patrón-Estado, lo cual no debe estar vinculado al desarrollo de una actividad permanente, sino ocasional, derivado de una contingencia, una actividad que normalmente no tenga la posibilidad de repetirse en el futuro o que los servicios se actualicen en intervalos sin uniformidad; a manera de ejemplo, podría estarse ante la presencia de un nombramiento por tiempo

¹⁴ Miguel Acosta Romero, *Derecho Burocrático Mexicano*, 3ª. Ed. actualizada, Edit. Porrúa, México, 2002, pág. 347.

¹⁵ Sergio García Ramírez y Erika Uribe Vargas, *Derechos de los servidores públicos. Colección Nuestros Derechos*. 1º ed., Instituto de Investigaciones Jurídica de la Universidad Nacional Autónoma de México y el Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México, México 2016, pág. 26.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

fijo, si un trabajador es contratado por el Estado para desempeñarse únicamente durante alguna eventualidad de la temporada de huracanes, en vista de algún periodo de elecciones o depende irremediablemente de una partida específica de la que no se tiene la certeza si continuará en el ciclo presupuestal siguiente.

Por su parte, los nombramientos por obra determinada, se rigen en razón de la naturaleza del trabajo a ejecutar, por lo que deben especificarse las características de la labor y los servicios que se está obligado a prestar para su realización, de manera que aunque se fije un tiempo aproximado de duración del contrato, su terminación no se sujeta al plazo, sino a la consumación de la obra, lo cual motiva la finalización de la relación de trabajo, en este supuesto, podrían encuadrar los trabajadores a los que se les nombra para que realicen la digitalización de documentos presentes en archivos físicos o que procuren la instalación de diversos tipos de *“software”* necesario para la realización de actividades específicas por parte de los empleados al prestar sus servicios en las dependencias estatales, de lo que se advierte que la relación está supeditada a la terminación de la tarea encomendada.

De esta forma, existe diferencia entre nombramientos de tiempo fijo y obra específica, pues los primeros se justifican en la vigencia, en vista de la naturaleza de las funciones encomendadas y los segundos se fundamentan en la realización de una tarea determinada y no al tiempo necesario para realizarla.

En otro orden, se ha establecido que para deducir los derechos de los trabajadores al servicio del Estado, de acuerdo con el nombramiento otorgado, debía considerarse la situación real respecto del periodo que permaneció en el puesto, la existencia de un titular de la plaza, con independencia, del tipo de nombramiento otorgado.

Sirve de sustento, la jurisprudencia P./J. 35/2006¹⁶, emitida por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de rubro y texto:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL. Conforme a los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, en atención a su temporalidad, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado. En tal virtud, para determinar cuáles son los derechos que asisten a un trabajador al servicio del Estado, tomando en cuenta el nombramiento conferido, debe considerarse la situación real en que se

¹⁶ Publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, Febrero de 2006, Materia Laboral, página 11, Novena Época.

ubique respecto del periodo que haya permanecido en un puesto y la existencia o no de un titular de la plaza en la que se le haya nombrado, independientemente de la denominación del nombramiento respectivo, ya que al tenor de lo previsto en los citados preceptos legales, de ello dependerá que el patrón equiparado pueda removerlo libremente sin responsabilidad alguna.”

En ese contexto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la inamovilidad en el puesto sólo corresponde a trabajadores de base, en plazas de nueva creación o vacante definitiva cuando se hubieran desempeñado más de seis meses sin nota desfavorable en su expediente, lo que excluye a los eventuales, pues el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado prevé como una eximente de responsabilidad del estado la terminación de un nombramiento por tiempo u obra determinada, en vista del problema presupuestal que podría generarse al otorgar nombramientos definitivos.

El argumento encuentra apoyo en la jurisprudencia 2a./J. 134/2006¹⁷, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que indica lo siguiente:

“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. Conforme a los artículos 5o., fracción II, 6o., 7o., 12, 15, fracciones II y III, 46, fracción II, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio

¹⁷ Foja 338, Tomo XXIV, Septiembre de 2006, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época.

del Estado, éstos pueden ser de base o de confianza, y sus nombramientos pueden ser definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada. Sin embargo, la prerrogativa a la inamovilidad en su puesto prevista en el mencionado artículo 6o., 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 6 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, lo que deriva del referido artículo 46; 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, 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 que se creó para dar permanencia en el puesto a quienes ocupen vacantes definitivas.”

También, nuestro Máximo Tribunal ha señalado que la declaración judicial de existencia de relación de trabajo, no presupone el otorgamiento de un nombramiento de base o indefinido, pues el hecho de que no se acredite la defensa en el sentido de que el vínculo era civil en vista de la celebración de un contrato de prestación de servicios, no impedía el análisis de las cláusulas pactadas de conformidad con las normas

laborales, para acreditar la temporalidad del vínculo, ya que previamente debía estudiarse la naturaleza de las funciones conferidas, la situación real y la temporalidad de contratación, para determinar la clase de nombramiento que se actualiza.

Lo referido es, de conformidad con la jurisprudencia 2a./J. 67/2010¹⁸, expuesta por la Segunda Sala del Máximo Tribunal, que se transcribe a continuación:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. LA DECLARACIÓN JUDICIAL DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO Y NO DE UN CONTRATO DE NATURALEZA CIVIL DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS PROFESIONALES, NO IMPLICA NECESARIAMENTE EL OTORGAMIENTO DE UN NOMBRAMIENTO DE BASE O POR TIEMPO INDEFINIDO. Cuando en el procedimiento laboral burocrático se demanda la reinstalación y la dependencia demandada afirma la existencia de un contrato civil de prestación de servicios profesionales por tiempo determinado regido por el Código Civil, y por resolución judicial del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje se determina que se está en presencia de una relación de trabajo, ello implica el cambio de normatividad de civil a laboral, y la consecuencia será la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado sobre las condiciones pactadas, ante la existencia de un vínculo de trabajo equiparado a un nombramiento dentro de los supuestos que al efecto establece la ley de la materia. En consecuencia, las cláusulas pactadas pueden tomarse en cuenta pero a la luz de las normas laborales, para acreditar la validez temporal de la relación respectiva, porque independientemente de que el demandado opuso una excepción que a la postre no justificó, lo cierto es que la declaración de que la relación jurídica es de naturaleza laboral, no necesariamente tiene

¹⁸ Foja 843, Tomo XXXI, Mayo de 2010, del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época.

como consecuencia jurídica inmediata que se tenga por satisfecha la pretensión del trabajador, en el sentido de que se le reinstale en una plaza de base o por tiempo indefinido, sino que previamente debe examinarse la naturaleza de las funciones atribuidas, la situación real en que se encontraba y la temporalidad del contrato, a fin de determinar los supuestos en que se ubica conforme a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en cuanto a las diferentes clases de nombramiento, que pueden ser de confianza o de base y, en su caso, definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo o por obra determinada.”

Asimismo, en la ejecutoria de la cual emano el criterio jurisprudencial citado se precisó lo siguiente:

“Por otra parte, tratándose de trabajadores de base, puede encontrarse el supuesto de quienes prestan sus servicios en virtud de nombramientos temporales, ya sea por obra determinada o tiempo fijo, caso en el cual, si el demandado justificó los supuestos de la ley respecto de su temporalidad, deberá atenderse a si la obra o el plazo fijado han concluido o no, pues en el segundo caso, el titular no debe dar por concluida la relación contractual sin causa alguna antes de la terminación de su vigencia, como se vio del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, respetándose la validez del plazo pactado, pues su cumplimiento no puede quedar al arbitrio de una sola de las partes, conforme al principio consagrado en el artículo 18 de la propia ley, que previene que el nombramiento aceptado obliga al cumplimiento de las condiciones fijadas en él y a las consecuencias que sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley, en tanto dispone lo siguiente: (lo transcribe)

Luego, si el contrato se pactó por tiempo fijo o por obra determinada, y se dio por concluido sin causa justa, antes de que éste concluyera, se entiende que el despido fue injustificado y procederá la reinstalación para que

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

ocupe el puesto hasta el plazo pactado, siempre y cuando no haya concluido al momento en que se haga la declaratoria de reinstalación, de lo contrario únicamente procederá el pago de salarios por el tiempo del vencimiento.

De las consideraciones plasmadas, puede concluirse que la autoridad puede atender a las cláusulas contenidas en el contrato de prestación de servicios profesionales y considerar válida la vigencia o efectos temporales en él establecidos, a partir de la naturaleza de las funciones y la situación real en que se encontraba el trabajador al resolver sobre la reinstalación reclamada, aplicando para ello la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado y los requisitos que al respecto establece en cuestión de nombramientos.”

Finalmente, vale la pena señalar que la otrora Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, admitió que un contrato de trabajo por tiempo indefinido podía hacer las veces de nombramiento, por lo que el hecho de que se celebre un acuerdo de voluntades de orden laboral no es suficiente para desnaturalizar la relación de trabajo entre el Estado y los servidores públicos.

Lo anterior, de conformidad con la tesis 529¹⁹, de rubro y texto siguiente:

“TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, CONTRATO QUE HACE LAS VECES DE UN NOMBRAMIENTO. *Cuando una persona labora en una dependencia del Estado mediante un contrato de trabajo por tiempo indefinido, en el que se señalan las condiciones conforme a las cuales se prestarán los servicios, según las reglamentaciones de la dependencia*

¹⁹ Visible en la página 321, Tomo V, Trabajo, P.R. SCJN, del Apéndice 2000 del Semanario Judicial de la Federación, Séptima Época.

oficial, este contrato de trabajo hace las veces de un nombramiento legalmente expedido en términos del artículo 3o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.”

Caso Concreto

Atendiendo al tema de contradicción, consistente en determinar si corresponde al Estado demandado justificar la temporalidad de la contratación, debe mencionarse que no existe disposición legal o criterio jurisprudencial específico emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, obligatorio para este Pleno, en el que dispense la necesidad de acreditar la causa motivadora del otorgamiento del nombramiento por tiempo específico.

Ahora bien, atento al marco normativo, puntualizado en el apartado precedente, resulta imperativo que el Estado en todas sus facetas se encuentre acotado en su actuar en vista de las disposiciones establecidas en el orden jurídico nacional, máxime si la Ley reglamentaria que rige las relaciones de trabajo establece los supuestos en que se desarrollarán las relaciones laborales con los servidores públicos.

Así, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 de la Constitución, ha establecido la diferencia entre los trabajadores al servicio del estado (base o confianza), precisando que todos los que no se encuentren dentro de las hipótesis de los trabajadores de confianza son de base en vista de las actividades que desempeñen; además, que los laboriosos de base son los únicos que gozan de la garantía de inamovilidad y que en los

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

nombramientos deberán contener el carácter del mismo, especificando diversos tipos tales como definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo y por obra determinada.

En ese orden, la propia norma burocrática confiere al Estado la discrecionalidad de otorgar el nombramiento que estime pertinente para el cumplimiento de sus fines, siempre que se especifique la naturaleza del mismo, de conformidad con las hipótesis descritas en el párrafo que antecede, las cuales como se estableció en el marco normativo contemplan requisitos concurrentes que deben actualizarse a efecto de estar en posibilidad legal de expedirlos. Por lo que es implícita la intención del legislador de que el patrón encuadre los nombramientos que otorgue a las categorías mencionadas, lo que se traduce en el deber justificar el motivo de la contratación, en aras de la obligación de apegarse al marco normativo imperante en el orden jurídico nacional en todo acto que emita, aun en la materia de trabajo burocrático, de lo contrario se permitiría el actuar arbitrario del patrón, al estar en posibilidad de otorgar nombramientos interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada sin tener que acreditar la causa motivadora, pues podría expedir nombramientos temporales únicamente con la finalidad de librarse de la responsabilidad de la terminación de la relación de trabajo, aun cuando se pudiera demostrarse en juicio que los nombramientos han sido sucesivos, con el consiguiente detrimento en los derechos laborales de los servidores públicos.

Por ello, es imprescindible que se demuestre el motivo de la temporalidad, al margen de la denominación del nombramiento, lo que se traduce en la carga al

patrón para demostrar que los nombramientos que expida se encuentren apegados a la normatividad correspondiente y no vulneran la esfera jurídica de los servidores públicos.

Lo anterior, permite concluir que aunque se otorgue un nombramiento interino, provisional, por obra o término determinado, no implica eventualidad, ya que debe justificarse no solo el hecho así descrito en el nombramiento, sino el motivo por el que la relación es temporal y que no tiene derecho a la permanencia.

En ese sentido, atendiendo a la denominación pronunciada:

~ En caso de que se trate de un **nombramiento interino**, el Estado-patrón debe acreditar que se otorga por un periodo menor a seis meses para cubrir una plaza respecto de la que ya existe un titular.

~ Cuando se trate de un **nombramiento provisional**, que se confiere por más de seis meses en un puesto en el que otra persona ostenta la titularidad.

~ En el caso de un **nombramiento por lapso fijo** que se establezca el plazo previamente determinado y la razón que justifique el límite temporal de lo pactado, en virtud de la naturaleza de las actividades encomendadas.

~ **Por obra determinada**, el patrón tendrá que probar las características de la labor y

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

los servicios que está obligado a prestar el trabajador para su realización, esto es, la causa por la que el nombramiento se confiere por una tarea específica y que su otorgamiento deriva de la subsistencia de la misma, en caso de que el objeto del mismo persista a la vigencia otorgada.

De esta manera, se concluye que el Estado-patrón debe probar la causa motivadora de la temporalidad de los nombramientos en vista de su denominación, pues en caso de que no se demuestre dicha circunstancia, no se tendría la certeza de la naturaleza preceñera de la relación de trabajo, por lo que no podría actualizarse la terminación del vínculo sin responsabilidad para el patrón de conformidad con la fracción II del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

En consecuencia, la mera expresión en el nombramiento de la temporalidad no es suficiente para acreditarla, por lo que debe justificarse el motivo que le confiere dicho carácter, aun cuando la plaza no existiera en el “Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal”, ya que esa circunstancia, no puede impedir que el trabajador goce de los derechos establecidos en la Ley burocrática y en la Constitución Federal, cuando se demuestre que el despido es injustificado (Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en el DT. 557/2017).

Tampoco la confesión del trabajador en el sentido de que siempre trabajó mediante contratos por tiempo

determinado puede destruir la pretensión de que fuera reconocido como trabajador de base, ya que aunque la relación de trabajo se materialice mediante la celebración de nombramientos o contratos sucesivos, dicha circunstancia no exime del deber del patrón de justificar la eventualidad del vínculo laboral, de conformidad con lo establecido en párrafos que preceden (Décimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito en el DT. 330/2018).

Además, la obligación de justificar el motivo del nombramiento no implica la vulneración de derechos escalafonarios de terceros, pues el patrón tiene el deber de ceñir su actuación a lo establecido en la Ley burocrática y expresar en el momento oportuno que la contratación está condicionada en vista de la existencia de un titular de la plaza con preferencia en relación con el trabajador, lo que denota que ante esa circunstancia no se persigue menoscabo en prerrogativas laborales de otros servidores públicos (laudo emitido en el juicio laboral del que deriva el DT. 90/2018, del índice del Décimo Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito).

Lo anterior, sin soslayar que el origen de la contratación eventual podría deberse a la condición presupuestaria, la cual puede sufrir cambios anualmente cada vez que se asigna; sin embargo, en atención a que el Estado-patrón debe justificar su actuación respecto de sus empleados, ante la simple expresión en el nombramiento de esa situación, resulta necesario demostrar que la condición eventual del nombramiento deriva de la disponibilidad de los recursos y que la partida presupuestal de la que deriva el nombramiento subsista con el

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

mismo objeto, lo contrario, de estar exento de acreditar que sus actos están apegados a la legalidad y al marco constitucional de los derechos fundamentales, se traduce en el actuar arbitrario del Estado (en relación con lo señalado por los Tribunales Colegiados Cuarto, Sexto y Octavo, todos en Materia de Trabajo del Primer Circuito, en los DT. 557/2017, DT. 570/2018 y DT. 811/2016).

Así, ante el deber del Estado de demostrar su actuación legal, el otorgamiento de nombramientos provisionales, interinos, por tiempo fijo u obra determinada en los términos previstos por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, debe estar sustentado por causa justificada y es necesario que el patrón demuestre el motivo de la contratación, pues aun cuando se otorga la facultad discrecional de concederlos, debe expresarse la causa por la que dicho acto es adecuado para la actividad a realizar; en consecuencia, corre a cargo del patrón justificar la temporalidad de la contratación, a fin de evitar la simulación y eventual evasión del cumplimiento de sus responsabilidades laborales.

Finalmente, debe puntualizarse que aun cuando no se acredite la causa motivadora del nombramiento, per se, no implica que la autoridad laboral deba ineludiblemente otorgar la basificación y en consecuencia la inamovilidad, pues ello va a depender de que concurren a la vez los requisitos necesarios para obtenerlo de conformidad con la naturaleza de las funciones atribuidas, la situación real en que se encontraba y la temporalidad del contrato otorgado.

SEXTO. Tesis que resuelve la contradicción. Conforme a las razones expuestas en la presente ejecutoria, este Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito

determina, que debe prevalecer con carácter de jurisprudencia el siguiente criterio:

“TRABAJADORES AL SERVICIO EL ESTADO. EL PATRÓN DEBE JUSTIFICAR LA CAUSA MOTIVADORA DEL NOMBRAMIENTO. La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido que la relación de trabajo regulada por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es un lazo *sui generis* de carácter laboral, distinto del vínculo ordinario de trabajo, por la posición de los sujetos en dicho nexo, en vista de la naturaleza imperativa del Estado y la clase del acto jurídico que genera la relación, de manera que en el trabajo burocrático la relación tiene su origen en un nombramiento y el desempeño de la función no está sujeto a la libre voluntad del titular de la dependencia burocrática y del servidor, sino predeterminado por las disposiciones legales y reglamentarias aplicables, lo cual resulta una garantía para los trabajadores al servicio del Estado, de los términos y condiciones en que deben desarrollar sus labores, con entera independencia de la mera voluntad y el arbitrio de los titulares de las dependencias estatales. Al respecto, la Ley referida en la fracción III del artículo 15, ha establecido en que los nombramientos deberá describirse el carácter de los mismos, especificando alguno de los ahí descritos, como definitivo, interino, provisional, por tiempo fijo y por obra determinada. De esta forma, se confiere al Estado discrecionalidad de otorgar nombramientos, siempre que especifique la naturaleza de los mismos, siendo implícita la intención del legislador de que el patrón encuadre los nombramientos que otorgue a las categorías mencionadas, por lo que debe justificarse su temporalidad, de lo contrario se permitiría el actuar arbitrario del patrón, al estar en posibilidad de otorgar nombramientos, sin tener que acreditar la causa motivadora, liberándolo de la responsabilidad de la terminación de los vínculos de trabajo, con el consiguiente detrimento en los derechos de los servidores públicos.”

Por lo expuesto y fundado, se resuelve:

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

PRIMERO. Existe la contradicción de tesis denunciada.

SEGUNDO. Debe prevalecer con carácter de jurisprudencia el criterio sustentado por este Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

NOTIFÍQUESE; con testimonio de esta resolución a los Tribunales Colegiados de Circuito contendientes, al denunciante y a la Suprema Corte de Justicia de la Nación; remítanse la jurisprudencia y la parte considerativa de este fallo a la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis para su publicación en el Semanario Judicial de la Federación y en su Gaceta, en acatamiento a lo dispuesto por el artículo 219 de la Ley de Amparo en vigor y, en su oportunidad, archívese el expediente como asunto concluido.

Así lo resolvió el Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito, por mayoría de doce votos a favor de los magistrados Emilio González Santander, Casimiro Barrón Torres, Lourdes Minerva Cifuentes Bazán, Roberto Ruiz Martínez, Martín Ubaldo Mariscal Rojas, Noé Herrera Perea, María Soledad Rodríguez González, Felipe Eduardo Aguilar Rosete, Nelda Gabriela González García, José Antonio Abel Aguilar Sánchez, José Guerrero Láscars y Héctor Arturo Mercado López. Disidentes: María de Lourdes Juárez Sierra, Miguel Ángel Ramos Pérez, Genaro Rivera, José Sánchez Moyaho y Guadalupe Madrigal Bueno. Ponente: Nelda Gabriela González García.- Secretario: José Luis Rodríguez Morales.

Firman el magistrado presidente, los demás magistrados integrantes del Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito y

con la secretaria de acuerdos que autoriza y da fe.

Magistrado Emilio González Santander.

Presidente del Pleno en Materia de Trabajo del
Primer Circuito.

Magistrada María de Lourdes Juárez Sierra.

Integrante del Pleno por el Primer Tribunal
Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Magistrado Casimiro Barrón Torres.

Integrante del Pleno por el Segundo Tribunal
Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Magistrada Lourdes Minerva Cifuentes Bazán.

Integrante del Pleno por el Tercer Tribunal
Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Magistrado Miguel Ángel Ramos Pérez.

Integrante del Pleno por el Cuarto Tribunal
Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Magistrado Roberto Ruiz Martínez.

Integrante del Pleno por el Quinto Tribunal
Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

Magistrado Genaro Rivera.

Integrante del Pleno por el Sexto Tribunal
Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Magistrado José Sánchez Moyaho.

Integrante del Pleno por el Séptimo Tribunal
Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Magistrado Martín Ubaldo Mariscal Rojas.

Integrante del Pleno por el Octavo Tribunal
Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Magistrado Noé Herrera Perea.

Integrante del Pleno por el Décimo Tribunal
Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Magistrada María Soledad Rodríguez González.

Integrante del Pleno por el Décimo Primer Tribunal
Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Magistrado Felipe Eduardo Aguilar Rosete.

Integrante del Pleno por el Décimo Segundo Tribunal
Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

Magistrada Nelda Gabriela González García.

Integrante del Pleno por el Décimo Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Magistrado José Antonio Abel Aguilar Sánchez.

Integrante del Pleno por el Décimo Cuarto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Magistrado José Guerrero Láscars.

Integrante del Pleno por el Décimo Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Magistrado Héctor Arturo Mercado López.

Integrante del Pleno por el Décimo Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Magistrada Guadalupe Madrigal Bueno

Integrante del Pleno por el Décimo Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito

Lidia Granados Duarte.

Secretaria de Acuerdos del Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

**VOTO CONCURRENTE QUE FORMULA EL
MAGISTRADO FELIPE EDUARDO AGUILAR ROSETE, EN LA
CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018, DEL ÍNDICE DEL PLENO**

EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Los motivos que inspiraron el presente voto concurrente se apoyan en lo resuelto por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el juicio de amparo en revisión 8119/2018, en el que estableció que los nombramientos por tiempo fijo expedidos en favor de trabajadores al servicio del Estado les resultan aplicables en forma supletoria el ordenamiento laboral burocrático, los artículos 37 y 39, de la Ley Federal del Trabajo, en términos del artículo 11, del primer ordenamiento, de ahí que en mi opinión, esta consideración debía incorporarse al proyecto de resolución de Contradicción de Tesis 16/2018, y suprimir la consideración expuesta en el mismo proyecto en el que se estimó que la exigencia de citar los motivos por los que se expide en favor de un burócrata un nombramiento por tiempo fijo, deriva de la intención implícita del legislador de que el patrón encuadre los nombramientos en las diversas categorías previstas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado para apegarse al orden jurídico nacional.

Magistrado Felipe Eduardo Aguilar Rosete.

Integrante del Pleno por el Décimo Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Lidia Granados Duarte.

Secretaria de Acuerdos del Pleno en
Materia de Trabajo del Primer Circuito.

**VOTO PARTICULAR QUE FORMULA LA
MAGISTRADA MARÍA DE LOURDES JUÁREZ SIERRA, EN LA**

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018, DEL ÍNDICE DEL PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Se disiente del proyecto de la mayoría, aprobado por el Pleno de Circuito, en el sentido de resolver la contradicción de tesis planteada, toda vez que sobre el tema, ya existe pronunciamiento de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por lo que aquélla debió declararse improcedente, como en seguida se pasa a demostrar:

La materia de la contradicción se circunscribió a determinar: *“si en los juicios burocráticos, esto es, que son regidos por la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el titular demandado se encuentra obligado a acreditar, el motivo legal que justifique la causa motivadora del nombramiento del operario, o basta que se demuestre que efectivamente así le fue expedido, y que concluyó la vigencia del nombramiento, por el simple transcurso del tiempo establecido en el mismo”*.

Ahora bien, en sesión de fecha diez de abril de dos mil diecinueve, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, dictó ejecutoria en el recurso de revisión número **8119/2018**, derivado del amparo directo número 800/2018, tramitado en el Primer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Así, la mencionada Segunda Sala del Máximo Tribunal Constitucional, en la parte considerativa de la ejecutoria dictada en el citado expediente **8119/2018**, determinó, en lo que aquí importa:

“... En relación con la regulación de los nombramientos por tiempo fijo u obra determinada, esta Segunda Sala ha reconocido la necesidad de acudir a la aplicación supletoria en términos del artículo 11 de la ley burocrática, de los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo en cuanto a

los requisitos que debe satisfacer una relación de trabajo de esta naturaleza. [...] Conforme a lo expuesto, para 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. - - - Sirve de apoyo el criterio jurisprudencial 2ª/J. 6/2010, de rubro: 'TRABAJADORES POR OBRA O TIEMPO DETERMINADO AL SERVICIO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO Y DE SUS MUNICIPIOS. PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES EN QUE DEBE DESARROLLARSE LA RELACIÓN LABORAL SON APLICABLES SUPLETORIAMENTE LOS ARTÍCULOS 35 A 37 Y 39 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO' [...] 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. - - - En efecto, en la sentencia reclamada el órgano colegiado concluyó que los contratos celebrados entre la trabajadora y la delegación demandada eran acordes con la regulación legal, al haberse celebrado por tiempo determinado conforme a los artículos 12 y 46, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, sin que de ellos se advirtiera exigencia alguna de justificar la temporalidad de su otorgamiento. - - - En este sentido, esta 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.** [...] De acuerdo con la interpretación de los artículos 12 y 46, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, las dependencias o entidades podrán otorgar nombramientos por tiempo fijo u obra determinada,

para lo cual están obligadas a justificar la necesidad de su celebración, esto es, cuando así lo exija la naturaleza del trabajo, tenga por objeto cubrir a otro trabajador, o bien el cumplimiento de una obra determinada, actualizándose una causa de terminación del nombramiento la conclusión de la obra o finalizado el término por el que se celebró sin responsabilidad alguna para el empleador. [...] De acuerdo con lo resuelto por la sala responsable quedó acreditado que el último nombramiento otorgado a la trabajadora fue para ocupar la plaza de Operativo General PR "C", como se advertía de la constancia de nombramiento por tiempo fijo y prestación de servicios u obra determinados de uno de julio de dos mil quince, el cual determinó regía la relación de trabajo. - - - Al respecto, la delegación demandada si bien alegó haber emitido dicho nombramiento de conformidad con el 'Acuerdo por el que se establecen los Lineamientos para el Programa de Estabilidad Laboral, mediante nombramiento por tiempo fijo y prestación de servicios u obra determinados', publicado el treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México; sin embargo, nada señaló respecto a las razones que justificaron el otorgamiento del nombramiento temporal a la trabajadora. - - - En efecto, en la contestación de la demanda laboral, la parte demandada fundó sus defensas, esencialmente, en el carácter temporal del nombramiento otorgado a la actora; razón por la que estimó se actualizaba una causa de cesación del nombramiento sin responsabilidad para él, al haber finalizado la duración por la que éste se otorgó. - - - Al respecto, de la revisión de los lineamientos referidos se advierte que éstos tuvieron por objeto establecer un marco de actuación para el gobierno del entonces Distrito Federal, actual Ciudad de México, con la finalidad de hacer más eficiente la utilización de los recursos públicos mediante la creación de plazas por tiempo fijo y prestación de servicios u obra determinada, las cuales tendrían una vigencia no mayor a la de un año calendario. - - - Así, de acuerdo con el lineamiento octavo para la creación de este tipo de plazas, los órganos de la administración pública debían solicitar en el mes de diciembre del año previo al ejercicio presupuestal la emisión de un dictamen, para lo cual considerarían, entre otras cuestiones, los recursos presupuestarios, las necesidades de las funciones, así como la detección de áreas a fortalecer y, el cumplimiento de los objetivos institucionales. - - - De esa forma, se advierte que justamente para la creación de las plazas bajo el Programa de Estabilidad Laboral, mediante nombramiento por tiempo fijo y prestación de servicios u obra determinados, los órganos de la

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

Administración Pública debían considerar la necesidad de las funciones a desempeñar. - - - Sin embargo, no se advierte que la delegación demandada manifestara razón alguna para la creación de la plaza temporal de la trabajadora, incluso de la revisión del nombramiento no se desprenden cuáles eran las funciones que debía realizar la trabajadora, pues únicamente se señala: - - - ‘(...) Con fundamento en los artículos 15 fracción XIV, 16 fracción IV y 17 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal; artículo 7, fracción XIII, numeral 1, del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal; artículos 2, 12 y 15 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado “B” del artículo 123 Constitucional; le expido el presente Nombramiento por Tiempo Fijo y Prestación de Servicio u Obra Determinados, correspondiente al ejercicio presupuestal 2015, para realizar actividades de OPERATIVO GENERAL-PR “C”, Clave de actividad PTS006, relacionadas con el Universo PR, Grupo OPERATIVO, Nivel Tabular 1002, con TIPO DE NÓMINA 8 y un importe bruto mensual de \$3,086.00 (TRES MIL OCHENTA Y SEIS PESOS 00/100), perteneciente al Tabulador Autorizado para el ejercicio correspondiente, cubiertos de manera quincenal, con una jornada de trabajo de las 8:00 a las 15:00, mismas que deberá desempeñar en el/la ÓRGANO POLÍTICO ADMINISTRATIVO EN MILPA ALTA. - - - El presente nombramiento se registrará por lo dispuesto en los Lineamientos para el Programa de Estabilidad Laboral, mediante Nombramiento por Tiempo Fijo y Prestación de Servicio u Obra Determinados, publicados en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el día 31 de diciembre de 2014’. - - - De la transcripción anterior, se advierte que si bien el último nombramiento de la trabajadora fue por tiempo determinado, por el ejercicio presupuestal de dos mil quince, 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, pues únicamente se señaló que realizaría las actividades de Operativo General-PR “C”, no obstante que, de acuerdo con los Lineamientos para el Programa de Estabilidad en el Empleo, 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. - - - Confirma lo anterior el hecho de que si bien en el nombramiento se fijó como duración el ejercicio presupuestal de dos mil quince, lo cierto es que de la valoración de las pruebas la sala responsable concluyó que la trabajadora continuó laborando, teniendo por cierta la fecha en que ésta reclamó ocurrió el despido injustificado, esto es, el veintiocho de enero de dos mil dieciséis. - - - Asimismo, de los diferentes contratos ofrecidos por la delegación demandada se desprende que aunque todos fueron celebrados por tiempo determinado, en ninguno se justificó la temporalidad de su duración; incluso la trabajadora desempeñó el mismo cargo de intendente desde el tres de julio de dos mil nueve hasta el treinta de diciembre de dos mil catorce y, aun cuando existieron interrupciones entre la celebración de uno y otro contrato, lo cierto es que éstas no fueron mayores de tres días. - - - 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.”

De lo antes transcrito se pone de manifiesto que la citada Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ya emitió criterio en el sentido de que tratándose de materia burocrática, sí se debe acreditar la temporalidad de la contratación, esto es, la causa motivadora de dicha temporalidad, mediante la aplicación supletoria de los artículos 35, 36, 37 y 39 de la Ley Federal del Trabajo.

Además agregó que aun cuando las plazas se otorguen conforme a programas presupuestales, es obligación de los órganos de la Administración Pública, justificar la temporalidad, mediante la naturaleza de las funciones, precisando si el objeto del otorgamiento de la plaza es cubrir alguna vacante o para el desarrollo de una obra determinada.

Al margen de lo anterior, el propio Tribunal Constitucional, en la ejecutoria de mérito, citó la jurisprudencia número 2a./J. 6/2010, sustentada por la propia Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 319, Tomo XXXI, Enero de 2010 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, que establece:

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

Criterio que además ha sido reiterado por la citada Segunda Sala, al resolver los amparos directos en revisión números 871/2016; 4048/2017; y, 476/2018.

Por lo anterior, la suscrita considera que la presente contradicción de tesis debió declararse improcedente, pues como se anticipó, ya existe criterio emitido por el Máximo Tribunal Constitucional, así como la tesis de jurisprudencia 2a./J. 6/2010, en relación al tema sobre el que versa la contradicción de tesis que se resuelve en el proyecto de la mayoría.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

Lo anterior tiene apoyo en la jurisprudencia número 1a./J. 32/2004, aprobada por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la página 29, Tomo XIX, Mayo de 2004 de Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, que dispone:

“CONTRADICCIÓN DE TESIS. SI LA JURISPRUDENCIA QUE RESOLVIÓ EL PUNTO CONTRADICTORIO DENUNCIADO, SE EMITIÓ ANTES DE LA PRESENTACIÓN DEL ESCRITO DE DENUNCIA, DEBE DECLARARSE IMPROCEDENTE Y NO SIN MATERIA.- *En efecto, procede declarar improcedente la contradicción de tesis, entre otros motivos, cuando la denuncia se realice con posterioridad a la fecha en que este Alto Tribunal ha resuelto el punto contradictorio sobre el que versa dicha denuncia; por el contrario, de haberse denunciado con anterioridad a que este Alto Tribunal resolviera el tema en contradicción propuesto, se debe declarar sin materia”.*

Magistrada María de Lourdes Juárez Sierra.

Integrante del Pleno por el Primer Tribunal
Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Lidia Granados Duarte.

Secretaria de Acuerdos del Pleno en
Materia de Trabajo del Primer Circuito.

**VOTO PARTICULAR QUE FORMULA EL
MAGISTRADO MIGUEL ÁNGEL RAMOS PÉREZ, EN LA
CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018, DEL ÍNDICE DEL PLENO
EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

El tópico medular que se decidió en la contradicción de tesis consiste en determinar si el Estado patrón está obligado a

justificar la temporalidad de la contratación o en su caso está exento.

El proyecto establece sustancialmente lo siguiente:

“(...) Caso Concreto

Atendiendo al tema de contradicción, consistente en determinar si corresponde al Estado demandado justificar la temporalidad de la contratación, debe mencionarse que no existe disposición legal o criterio jurisprudencial específico emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, obligatorio para este Pleno, en el que dispense la necesidad de acreditar la causa motivadora del otorgamiento del nombramiento por tiempo específico.

Ahora bien, atento al marco normativo, puntualizado en el apartado precedente, resulta imperativo que el Estado en todas su facetas se encuentre acotado en su actuar en vista de las disposiciones establecidas en el orden jurídico nacional, máxime si la Ley reglamentaria que rige la relaciones de trabajo establece los supuestos en que se desarrollaran las relación laborales con los servidores públicos.

Así, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado “B” del artículo 123 de la Constitución, ha establecido la diferencia entre los trabajadores al servicio del estado (base o confianza), precisando que todos los que no se encuentren dentro de las hipótesis de los trabajadores de confianza son de base en vista de las actividades que desempeñen; además, que los laboriosos de base son los únicos que gozan de la garantía de inamovilidad y que en los nombramientos deberán contener el carácter del mismo, especificando diversos tipos tales como definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo y por obra determinada.

En ese orden, la propia norma burocrática confiere al Estado la discrecionalidad de otorgar el nombramiento que estime pertinente para el cumplimiento de sus fines, siempre que se especifique la naturaleza del mismo, de conformidad con las hipótesis descritas en el párrafo que antecede, las cuales como se estableció en el marco normativo contemplan requisitos concurrentes que deben actualizarse a efecto de estar en posibilidad legal de expedirlos. Por lo que es implícita la intención del legislador de que el patrón encuadre los nombramientos que

otorgue a las categorías mencionadas, lo que se traduce en el deber justificar el motivo de la contratación, en aras de la obligación de apegarse al marco normativo imperante en el orden jurídico nacional en todo acto que emita, aun en la materia de trabajo burocrático, de lo contrario se permitiría el actuar arbitrario del patrón, al estar en posibilidad de otorgar nombramientos interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada sin tener que acreditar la causa motivadora, pues podría expedir nombramientos temporales únicamente con la finalidad de librarse de la responsabilidad de la terminación de la relación de trabajo, aun cuando se pudiera demostrarse en juicio que los nombramientos han sido sucesivos, con el consiguiente detrimento en los derechos laborales de los servidores públicos.

Por ello, es imprescindible que se demuestre el motivo de la temporalidad, al margen de la denominación del nombramiento, lo que se traduce en la carga al patrón para demostrar que los nombramientos que expida se encuentren apegados a la normatividad correspondiente y no vulneran la esfera jurídica de los servidores públicos.

Lo anterior, permite concluir que aunque se otorgue un nombramiento interino, provisional, por obra o término determinado, no implica eventualidad, ya que debe justificarse no solo el hecho así descrito en el nombramiento, sino el motivo por el que la relación es temporal y que no tiene derecho a la permanencia.

(...)

De esta manera, se concluye que el Estado-patrón debe probar la causa motivadora de la temporalidad de los nombramientos en vista de su denominación, pues en caso de que no se demuestre dicha circunstancia, no se tendría la certeza de la naturaleza perecedera de la relación de trabajo, por lo que no podría actualizarse la terminación del vínculo sin responsabilidad para el patrón de conformidad con la fracción II del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

(...)

Lo anterior, sin soslayar que el origen de la contratación eventual podría deberse a la condición presupuestaria, la cual puede sufrir cambios anualmente cada vez que se asigna; sin embargo, en atención a que el Estado-patrón debe justificar su actuación respecto de sus empleados, ante la

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

simple expresión en el nombramiento de esa situación, resulta necesario demostrar que la condición eventual del nombramiento deriva de la disponibilidad de los recursos y que la partida presupuestal de la que deriva el nombramiento subsista con el mismo objeto, lo contrario, de estar exento de acreditar que sus actos están apegados a la legalidad y al marco constitucional de los derechos fundamentales, se traduce en el actuar arbitrario del Estado (...).”

De lo anterior se concluye que el voto de la mayoría sostiene que es implícita la intención del legislador de que el patrón encuadre los nombramientos que otorgue a las categorías que menciona el artículo 15, en su fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo que implica el deber de justificar el motivo de la contratación, en aras de la obligación de apegarse al marco normativo imperante, porque de lo contrario, se permitiría el actuar arbitrario del patrón, al estar en posibilidad de otorgar nombramientos interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada sin tener que acreditar la causa motivadora, es decir, podría expedir nombramientos temporales únicamente con la finalidad de librarse de la responsabilidad de la terminación de la relación de trabajo, aun cuando se pudiera demostrar en juicio que los nombramientos han sido sucesivos, con el consiguiente detrimento en los derechos laborales de los servidores públicos, que por ello es imprescindible que se demuestre el motivo de la temporalidad, al margen de la denominación del nombramiento, lo que implica la carga al patrón para demostrar que los nombramientos que expida se encuentren apegados a la normatividad correspondiente y no vulneran la esfera jurídica de los servidores públicos, ya que de no hacerlo así, no se podría actualizar lo que prevé la fracción II del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es decir que se dé la terminación del vínculo sin responsabilidad

para el patrón; que aun cuando no se acredite la causa motivadora del nombramiento, ello por sí mismo, no implica que la autoridad laboral deba ineludiblemente otorgar la basificación y, en consecuencia, la inamovilidad, pues ello va a depender de que concurren a la vez los requisitos necesarios para obtenerlo de conformidad con la naturaleza de las funciones atribuidas, la situación real en que se encontraba y la temporalidad del contrato otorgado.

Sin embargo, con el debido respeto no comparto las consideraciones del voto de mayoría por las razones siguientes:

De conformidad con el artículo 15, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado.

A su vez, el artículo 46, en su fracción II, de la Ley Burocrática, establece que el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias, por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.

En consecuencia, si un trabajador demanda la reinstalación por considerar que se le despidió de su trabajo y el

Estado-patrón se excepciona en el sentido de que no hubo despido sino que concluyó la vigencia de su contratación, que al ser trabajador temporal no tiene derecho a la inamovilidad, y tampoco es necesario que éste deba justificar el motivo de la contratación, puesto que precisamente el invocado artículo 46 dispone que el nombramiento o designación de los trabajadores dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares, al atribuir implícitamente a dicho documento la potestad de demostrar el vínculo laboral y su naturaleza ya sea definitiva, temporal o interina.

De lo anterior, considero que resulta suficiente el nombramiento donde se especifique una vigencia, para tener por demostrado la calidad de temporal de un trabajador, sin que exista detrimento en los derechos laborales de los trabajadores, puesto que tienen conocimiento que se les contrató de manera temporal, por lo que atribuir al titular la obligación de justificar el porqué de la temporalidad va más allá de lo que la propia ley estipula.

Máxime que, dada la naturaleza o características propias de la relación que surge entre el Estado como patrón equiparado y sus trabajadores, en esta no se persigue un fin económico particular como en el caso de las empresas privadas, sino lograr objetivos públicos y sociales propios de la función de aquél.

Magistrado Miguel Ángel Ramos Pérez.
Integrante del Pleno por el Cuarto Tribunal
Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Lidia Granados Duarte.

Secretaria de Acuerdos del Pleno en
Materia de Trabajo del Primer Circuito.

**VOTO PARTICULAR QUE FORMULA EL
MAGISTRADO GENARO RIVERA, EN LA CONTRADICCIÓN
DE TESIS 16/2018, DEL ÍNDICE DEL PLENO EN MATERIA DE
TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

El tema a dilucidar en la contradicción de tesis consiste en determinar si el Estado patrón está obligado a justificar la temporalidad de la contratación o si está exento de ello.

El proyecto establece en esencia que es implícita la intención del legislador de que el patrón encuadre los nombramientos que otorgue a las categorías que menciona el artículo 15, en su fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, lo que se traduce en el deber justificar el motivo de la contratación, en aras de la obligación de apegarse al marco normativo imperante, de lo contrario, se permitiría el actuar arbitrario del patrón, al estar en posibilidad de otorgar nombramientos interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada sin tener que acreditar la causa motivadora, pues podría expedir nombramientos temporales únicamente con la finalidad de librarse de la responsabilidad de la terminación de la relación de trabajo, aun cuando se pudiera demostrar en juicio que los nombramientos han sido sucesivos, con el consiguiente detrimento en los derechos laborales de los servidores públicos, que por ello es imprescindible que se demuestre el motivo de la temporalidad, al margen de la denominación del nombramiento, lo

que se traduce en la carga al patrón para demostrar que los nombramientos que expida se encuentren apegados a la normatividad correspondiente y no vulneran la esfera jurídica de los servidores públicos, pues de no hacerlo así, no se podría actualizar lo que prevé la fracción II del artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es decir que se dé la terminación del vínculo sin responsabilidad para el patrón; que aun cuando no se acredite la causa motivadora del nombramiento, per se, no implica que la autoridad laboral deba ineludiblemente otorgar la basificación y, en consecuencia, la inamovilidad, pues ello va a depender de que concurren a la vez los requisitos necesarios para obtenerlo de conformidad con la naturaleza de las funciones atribuidas, la situación real en que se encontraba y la temporalidad del contrato otorgado.

No comparto ese criterio, en razón de que de conformidad con el artículo 15, fracción III, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el nombramiento que se otorga a los servidores públicos, puede ser: a) definitivo, si se da por un plazo indefinido y cubre una plaza respecto de la cual no existe titular; b) interino, cuando cubre una vacante definitiva o temporal por un plazo de hasta seis meses; c) provisional, si cubre una vacante temporal mayor a seis meses respecto de una plaza en la que existe titular; d) por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido; y, e) por obra determinada, si se confiere en una plaza temporal para realizar una labor específica por un plazo indeterminado.

A su vez, el artículo 46, en su fracción III, de la Ley Burocrática, establece que el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para

los titulares de las dependencias, por conclusión del término o de la obra determinantes de la designación.

En esas condiciones, si un trabajador demanda la reinstalación por considerar que se le despidió de su trabajo y el Estado-patrón se defiende en el sentido de que no hubo despido sino que concluyó la vigencia de su contratación, que al ser trabajador temporal no tiene derecho a la inamovilidad, y por ello no es necesario que éste deba justificar el motivo de la contratación, puesto que precisamente el invocado artículo 46 dispone que el nombramiento o designación de los trabajadores dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares, al atribuir implícitamente a dicho documento la potestad de demostrar el vínculo laboral y su naturaleza ya sea definitiva, temporal o interina.

Esto evidencia que es suficiente el nombramiento donde se especifique una vigencia, para tener por demostrado la calidad de temporal de un trabajador, sin que exista detrimento en los derechos laborales de los trabajadores, puesto que tienen conocimiento que se les contrató de manera temporal, por lo que atribuir al titular la obligación de justificar el porqué de la temporalidad va más allá de lo que la propia ley estipula.

Lo anterior, dada la naturaleza o características propias de la relación que surge entre el Estado como patrón equiparado y sus trabajadores, en la que no se persigue un fin económico particular como en el caso de las empresas privadas, sino lograr objetivos públicos y sociales propios de la función de aquél.

Además, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al emitir la resolución sobre la contradicción de tesis 133/2006, que dio origen a la jurisprudencia 2a./J.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

134/2006, determinó que la inamovilidad prevista en el artículo 6 de la ley de la materia, no corresponde a quienes se les expide un nombramiento temporal, aunque las funciones del puesto que desempeñen sean consideradas de base, la cual lleva por rubro y texto los siguientes:

“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. Conforme a los artículos 5o., fracción II, 6o., 7o., 12, 15, fracciones II y III, 46, fracción II, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, éstos pueden ser de base o de confianza, y sus nombramientos pueden ser definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada. Sin embargo, la prerrogativa a la inamovilidad en su puesto prevista en el mencionado artículo 6o., 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 6 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, lo que deriva del referido artículo 46; 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, 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 que se creó para dar permanencia en el puesto a quienes ocupen vacantes definitivas.”

En la citada ejecutoria la Segunda Sala patentizó que: *“tomando en cuenta que los 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.... Sobre el particular esta 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.”

Así, se constata, que la Superioridad consideró que los trabajadores a los que se les extiende un nombramiento provisional no tienen derecho a la inamovilidad, por lo que es inconcuso que si desde la contratación un trabajador es considerado temporal o provisional, es evidente que no tiene estabilidad en el empleo, por lo que es innecesario que el patrón-estado deba justificar el motivo de tal contratación, puesto que indefectiblemente no tienen derecho a la estabilidad en el empleo, salvo que el despido se dé antes de la conclusión del término pactado.

Máxime que, para tener derecho a la inamovilidad, es menester que se demuestre que la plaza se trata de una vacante definitiva, o de nueva creación, por tanto, si no se acredita alguno de estos dos aspectos y se cuenta con un nombramiento temporal, lo concerniente es que se considere que la relación de trabajo concluyó al término de la vigencia del nombramiento sin responsabilidad para el patrón.

Por consiguiente, estimo que no es menester que el patrón justifique el motivo de la contratación, por ello, es suficiente el nombramiento que así lo haya pactado.

Ante tal panorama, si la contradicción de tesis se resuelve en sentido opuesto a lo antes manifestado, formulo mi voto particular.

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

PROPUESTA: DENUNCIA DE CONTRADICCIÓN DE TESIS ENTRE EL PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO Y EL PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL TERCER CIRCUITO.

Al respecto existe un criterio diverso sobre el tema que se trata en la presente contradicción de tesis, emitido por el Pleno en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, al resolver la contradicción de tesis 6/2015, por lo que solicito se haga la denuncia respectiva ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por tratarse de otro Circuito.

El criterio jurisprudencial precitado tiene como rubro y texto el siguiente:

“TRABAJADORES TEMPORALES O SUPERNUMERARIOS AL SERVICIO DEL ESTADO DE JALISCO Y SUS MUNICIPIOS. AL TERMINAR LA RELACIÓN LABORAL POR CONCLUSIÓN DE LA VIGENCIA DE SU CONTRATO O NOMBRAMIENTO RESULTA IMPROCEDENTE SU REINSTALACIÓN, AUNQUE SE ALEGUE QUE HUBO MODIFICACIONES A LAS CONDICIONES DE TRABAJO, CONTINUIDAD EN SUS FUNCIONES O UNA NUEVA RELACIÓN DE TRABAJO. Cuando el trabajador temporal o supernumerario demanda su reinstalación alegando continuidad en sus funciones sin oposición del patrón, se está frente a lo que se conoce como una prórroga tácita; sin embargo, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en la jurisprudencia 2a./J.101/2012 (10a.) de rubro: **“SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE JALISCO. NO ES APLICABLE SUPLETORIAMENTE EL ARTÍCULO 39 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PARA PRORROGAR SUS NOMBRAMIENTOS.”**, determinó que la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios no prevé expresa ni implícitamente la figura de la prórroga en el ejercicio de los nombramientos de los servidores públicos. Ahora bien, para que la continuidad en la relación laboral sin nombramiento pudiera considerarse una modificación a las condiciones de trabajo, primero tendría que aceptarse que puede operar una prórroga tácita, lo que no es factible y, segundo, la

existencia jurídica de la relación laboral, lo cual tampoco es posible, en virtud de la terminación del nombramiento. Por otro lado, de conformidad con el artículo 2o., párrafo segundo, de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, se presume la existencia de la relación de trabajo; sin embargo, el párrafo primero del propio numeral, dispone que servidor público es toda persona que presta un servicio subordinado físico o intelectual por virtud de un nombramiento; luego, si ya terminó el nombramiento expedido a un trabajador supernumerario, por tiempo determinado, no puede afirmarse que tenga esa característica, y si bien existe la presunción señalada, entonces ya no se está ante una acción de reinstalación en un nombramiento que ya feneció, sino ante una nueva relación y, para ello, el trabajador tendrá acciones derivadas de las relaciones gestadas con posterioridad.”

Y aún y cuando el rubro y texto no mencionan específicamente nada sobre el tema tratado en la contradicción de tesis número 16/2018 del Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito, es menester mencionar que dentro del contenido de la ejecutoria, si se abordó ese tópico, pues el Pleno en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, consideró:

“Así también, del artículo 22, fracción III, de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, se extrae que el legislador estableció como una causa de terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores burocráticos, sin responsabilidad para el patrón-Estado, la conclusión del término o la obra para la cual se hayan contratado, a diferencia de lo que ocurre con los trabajadores cuya relación laboral se rige por el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; por ello, tratándose de los trabajadores al servicio del Estado no se exige que se justifique el motivo por el cual se otorga un nombramiento o contrato por tiempo fijo u obra determinada, ni que a su término se demuestre, por parte del patrón, la inexistencia de la materia de trabajo o la conclusión de la

obra materia del nombramiento o contrato, lo anterior dada la naturaleza o características propias de la relación que surge entre el Estado como patrón equiparado y sus trabajadores, en la que no se persigue un fin económico particular como en el caso de las empresas privadas, sino lograr objetivos públicos y sociales propios de la función de aquél. En ese orden de ideas, es inaplicable supletoriamente el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo, que prevé la prórroga de la relación laboral si subsiste la materia del trabajo temporal, sino que debe estarse al artículo 22, fracción III, que permite la terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón-Estado, por la sola conclusión del término estipulado en él.”

Como se advierte de lo anterior el Pleno del Tercer Circuito, se pronunció sobre el tópico de que se trata, amén de que el artículo 22, fracción III, de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, que analizó el citado Pleno de Circuito, es literalmente similar a lo dispuesto por el artículo 46 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es decir ambos cuerpos normativos, establecen como una causa de terminación de los efectos del nombramiento de los trabajadores burocráticos, sin responsabilidad para el patrón-Estado, la conclusión del término o la obra para la cual se hayan contratado, por lo que es factible la denuncia de criterios.

Magistrado Genaro Rivera.

Integrante del Pleno por el Sexto Tribunal
Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Lidia Granados Duarte.

Secretaria de Acuerdos del Pleno en
Materia de Trabajo del Primer Circuito.

**VOTO PARTICULAR QUE FORMULA EL
MAGISTRADO JOSÉ SÁNCHEZ MOYAHU, EN LA
CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018, DEL ÍNDICE DEL PLENO
EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.**

Discrepo del criterio de la mayoría, en cuanto determinan aprobar el proyecto y la Jurisprudencia de rubro “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL PATRÓN DEBE JUSTIFICAR LA CAUSA MOTIVADORA DEL NOMBRAMIENTO.”, pues establece que cuando el patrón equiparado expide un nombramiento de los que señala el artículo 15, fracción III, de la Ley Burocrática, entre ellos el señalado por tiempo fijo, debe especificar la naturaleza del mismo ya que con la tesis aprobada en mi concepto, se establece un requisito no previsto en el artículo y ley mencionados, pues la fracción II de dicho precepto lo más que exige es que el nombramiento debe contener los servicios que deben prestarse, los que deben determinarse con la mayor precisión posible, pero de ninguna manera, de la interpretación de dicho precepto se puede llegar a la conclusión, como así lo determina la mayoría, que deba justificar su temporalidad, pues se reitera, el artículo en comento no lo establece así, además, el criterio y tesis aprobados riñe con los diversos criterios que tanto el Pleno como la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido y que resultan obligatorios hasta el momento de resolver la contradicción de tesis resuelta por el Pleno, criterios que por su

relevancia cito a continuación: “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. PARA DETERMINAR SUS DERECHOS EN VIRTUD DEL NOMBRAMIENTO EXPEDIDO, ATENDIENDO A LA TEMPORALIDAD, DEBE CONSIDERARSE LA SITUACIÓN REAL EN QUE SE UBIQUEN Y NO LA DENOMINACIÓN DE AQUÉL.”, emitida por el Pleno del Alto Tribunal que se encuentra publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIII, Febrero de 2006, Materia Laboral, que con el número 35/2006 se encuentra publicado en la página 11 de dicho órgano informativo, Jurisprudencia en la que el órgano mencionado realiza la interpretación de los artículos 15, fracción III, 46, fracción II, 63 y 64, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, de cuyo texto se advierte que el Pleno conceptualiza los diversos tipos de nombramiento que se desprenden de los preceptos en comento, entre ellos el consistente por tiempo fijo, si se otorga en una plaza temporal por un plazo previamente definido, lo que obliga a concluir que bastará que se determine el tiempo que durará el nombramiento y por razones obvias, si se otorga con esa característica, esto es, por tiempo fijo, la plaza siempre tendrá que ser temporal, de tal manera que en este tipo de nombramientos no tiene por qué especificarse la naturaleza del mismo, como así se determina en la Jurisprudencia aprobada por el Pleno de Circuito. También conviene citar la diversa Jurisprudencia 134/2006, emitida por la Segunda Sala de la misma Suprema Corte, publicada en el Tomo XXIV, Septiembre de 2006, del mismo medio de publicación, visible en la página 338, de rubro: “TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO LA INAMOVILIDAD PREVISTA EN EL ARTÍCULO 6º. DE LA LEY FEDERAL RELATIVA, NO

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

CORRESPONDE A QUIENES SE LES EXPIDE UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL, AUNQUE LAS FUNCIONES DEL PUESTO QUE DESEMPEÑEN SEAN CONSIDERADAS DE BASE.”, de cuyo contenido se desprende que al interpretar la mencionada Sala, entre otros artículos, el 46 del ordenamiento citado, señaló que no se entendería que en el precepto antes citado se contemple como causa de terminación del nombramiento, sin responsabilidad del Estado, la conclusión del término o la obra determinada, pues sería ilógico que en aras de hacer extensivo el derecho a la inamovilidad de 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 ello puede generar, de lo que se deduce que no es necesario que se justifique como lo determinó el Pleno, el por qué esa temporalidad. Por las consideraciones expuestas, estimo, no debió aprobarse la contradicción de tesis, ni la Jurisprudencia respectiva, en los términos que estableció la mayoría.

Magistrado José Sánchez Moyaho.

Integrante del Pleno por el Séptimo Tribunal
Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Lidia Granados Duarte.

Secretaria de Acuerdos del Pleno en
Materia de Trabajo del Primer Circuito.

**VOTO PARTICULAR QUE FORMULA LA
MAGISTRADA GUADALUPE MADRIGAL BUENO, EN LA**

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018, DEL ÍNDICE DEL PLENO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Disiento del criterio alcanzado por la mayoría, en la contradicción de tesis citada al rubro.

Ello, porque considero que tratándose de los trabajadores al servicio del Estado, no se debe justificar la causa motivadora del nombramiento que se les otorgue, toda vez, que la Ley Burocrática en su artículo 15, claramente estipula los requisitos que éstos deben contener, a saber: 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.

En ese tenor, imponer que además de los elementos detallados, se justifique su causa motivadora, lleva a introducir una exigencia que no se contempla en la legislación de la materia; porque si bien se precisa que entre otros tópicos, se especifique en su contenido el carácter como definitivos, interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada, en ningún momento se instituye que se deba demostrar el motivo que los genera.

Máxime, que la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, al resolver la Contradicción de tesis 133/2006-SS, de la que derivó la Jurisprudencia número 2ª./J.

134/2016, determinó en sus consideraciones, que respecto al análisis del artículo 46 de la legislación aplicable, tratándose de trabajadores temporales al servicio del Estado, se contempla como causa de terminación del nombramiento sin responsabilidad del Estado la conclusión del término o la obra determinada; -sin que se imponga que deba justificarse la culminación del nombramiento-, pues señaló que 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 empleados eventuales, con el consiguiente problema presupuestal que esto puede generar; por lo que concluyó que este tipo de empleados no gozan de la inamovilidad prevista en el artículo 6o. de la Ley burocrática, aunque las funciones del puesto que desempeñen sean consideradas de base.

El criterio al que se hace referencia, se encuentra publicado en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Tomo XXIV, Septiembre de 2006, página trescientos treinta y ocho, de rubro y texto siguiente: **"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.-** Conforme a los artículos 5o., fracción II, 6o., 7o., 12, 15, fracciones II y III, 46, fracción II, 63, 64 y 65 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, éstos pueden ser de base o de confianza, y sus nombramientos pueden ser definitivos,

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

interinos, provisionales, por tiempo fijo o por obra determinada. Sin embargo, la prerrogativa a la inamovilidad en su puesto prevista en el mencionado artículo 6o., 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 6 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, lo que deriva del referido artículo 46; 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, 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 que se creó para dar permanencia en el puesto a quienes ocupen vacantes definitivas".

Por tanto, cuando se habla de trabajadores al servicio del Estado, el marco normativo aplicable no exige que se justifique el motivo por el que se les otorga un nombramiento temporal, ni que a su terminación se demuestre la inexistencia de la materia de trabajo o la conclusión de la obra que motivó su emisión, ya que en lo que corresponde, lo único que se ordena es

CONTRADICCIÓN DE TESIS 16/2018

que se haga el señalamiento de su naturaleza, no así la causa motivadora, como lo percibe la mayoría.

De acuerdo a ello, considero que no debe aprobarse la jurisprudencia de rubro "TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO. EL PATRÓN DEBE JUSTIFICAR LA CAUSA MOTIVADORA DEL NOMBRAMIENTO."

Magistrada Guadalupe Madrigal Bueno

Integrante del Pleno por el Décimo Séptimo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito

Lidia Granados Duarte.

Secretaria de Acuerdos del Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito.

Esta foja pertenece a la contradicción de tesis 16/2018, fallada el uno de julio de dos mil diecinueve, por mayoría de doce votos a favor y cinco en contra, en el siguiente sentido: "**PRIMERO.** *Existe la contradicción de tesis denunciada.* - - - **SEGUNDO.** *Debe prevalecer con carácter de jurisprudencia el criterio sustentado por este Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito.*" Conste.-

El día de hoy **quince de julio de dos mil diecinueve**, se dio cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 44 del Acuerdo General 8/2015 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, relativo a la integración y funcionamiento de los Plenos de Circuito, por así haberlo permitido las labores de este Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito. Doy fe.-

Lidia Granados Duarte.

Secretaria de Acuerdos del Pleno en Materia de Trabajo del Primer Circuito.