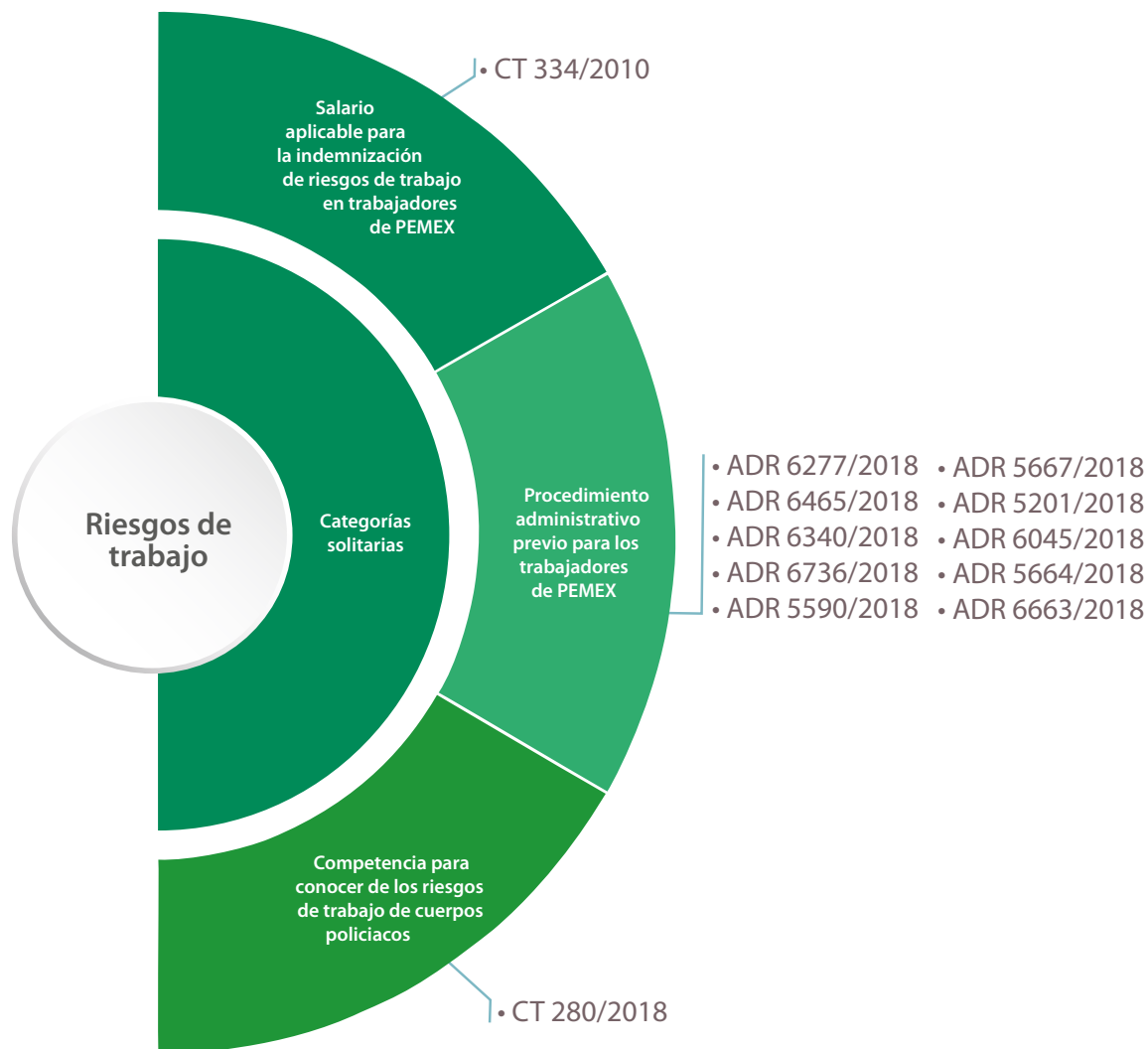




7. Categorías solitarias



7.1 Salario aplicable para el cálculo de la indemnización de riesgos de trabajo en trabajadores de PEMEX

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 334/2010, 1 de diciembre de 2010⁹⁴

Hechos del caso

Primer criterio contendiente. Un Tribunal Colegiado en Materia Penal y de Trabajo negó un amparo en contra de un laudo emitido por una Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje (JECA). Señaló que las prestaciones que establece la cláusula 128⁹⁵ del contrato colectivo de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios (PEMEX) son superiores a las de la Ley Federal del Trabajo (LFT). Son mayores tanto en el número de días que se deben cubrir,⁹⁶ como en el salario, porque ordena que se cuantifique la indemnización con base en el salario ordinario percibido. Por su parte, la ley establece como tope máximo el doble del salario mínimo. El tribunal concluyó que el salario ordinario es el que debe tomarse en consideración para calcular la indemnización por riesgo de trabajo que produzca incapacidad permanente parcial.

Segundo criterio contendiente. Un tribunal colegiado concedió un amparo. Señaló que la indemnización del artículo 495 de la LFT⁹⁷ debe entenderse en términos del salario integrado, como lo establece el artículo

⁹⁴ Resuelto por unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Luis María Aguilar Morales.

⁹⁵ "Cláusula 128. Cuando el riesgo realizado traiga como consecuencia la incapacidad permanente y total del trabajador sindicalizado, el patrón pagará a éste o a la persona que lo represente conforme a la Ley, una indemnización equivalente al importe de 1,620 días de salario ordinario.

Cuando el riesgo de trabajo produzca incapacidad permanente y parcial, se pagará al trabajador la indemnización que corresponda conforme a los porcentajes de las tablas de valuación de incapacidad de la Ley Federal del Trabajo, calculada sobre el importe de 1,620 días de salario ordinario.

Cuando concurra cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 490 de la Ley Federal del Trabajo, el patrón pagará la indemnización de que habla tanto la cláusula anterior como la presente, con un aumento de 40% —cuarenta por ciento— sobre la indemnización que corresponda."

⁹⁶ Esa cláusula establece 1670 días.

⁹⁷ "Artículo 495. Si el riesgo produce al trabajador una incapacidad permanente total, la indemnización consistirá en una cantidad equivalente al importe de mil noventa y cinco días de salario."

84 de la ley laboral. En el caso de los trabajadores de PEMEX, cuando un trabajador demuestre que está protegido por el contrato colectivo y sufra un riesgo de trabajo que le produzca una incapacidad total permanente, se le deberá indemnizar con el pago de 1620 días de salario. Esos salarios deberán cubrirse así: 1095 con salario integrado, según lo ordena la LFT, y los restantes 525 días con base en el salario ordinario, que establece el contrato colectivo por tratarse de un beneficio adicional.

Los tribunales colegiados en materia penal y de trabajo del décimo circuito denunciaron la posible contradicción de criterios.

Problema jurídico planteado

¿Cuál es el salario base para calcular la indemnización de un trabajador de PEMEX que sufre un riesgo de trabajo que le produce una incapacidad total o parcial permanente?

Criterio de la Suprema Corte

La interpretación de las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo que amplían los derechos laborales mínimos consagrados en la ley debe ser estricta. El número de días previsto en el contrato colectivo es mayor por 525 días. La cláusula 128, de interpretación estricta, establece que el pago de las pensiones que ella prevé debe calcularse con base en el salario ordinario.⁹⁸

Justificación del criterio

"[E]n caso de duda por falta de claridad en la norma, deberá estarse a lo más favorable para el trabajador, principio que constituye la regla general en el derecho del trabajo, por cuanto la intención de sus normas es asegurar al trabajador los derechos que le otorgan la Constitución y las leyes; sin embargo, esta Segunda Sala sostuvo que esa regla general derivada del numeral en cita, admite excepciones, las que se presentan principalmente cuando se interpretan cláusulas de contratos colectivos que exceden, en beneficio de los trabajadores, de las prestaciones que establece la Ley Federal del Trabajo, pues en tal hipótesis ya no rige el principio de que en caso de duda debe estarse a lo más favorable al operario, en virtud de que ya asegurados los beneficios o protecciones que la Constitución y las leyes otorgan al trabajador, las convenciones que en dichas cláusulas sobrepasan aquellas prerrogativas, **deben interpretarse en forma estricta.**" (Pág. 15). (Énfasis en el original).

"[S]egún se deduce de lo previsto en el artículo 31 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo texto es el siguiente:

'Artículo 31. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.'

A partir de lo dispuesto en el numeral que antecede se infiere que si las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo son de interpretación estricta, cuando van más allá del texto legal y del mínimo de derechos laborales como antes se precisó, no debe variarse el texto de las previsiones contempladas ni tratar de

⁹⁸ El salario ordinario es el que se define en la cláusula 1, fracción XX, del propio contrato, o sea, "la retribución total que percibe el trabajador sindicalizado por sus servicios y que se integra con los valores correspondientes al salario tabulado, fondo de ahorros (cuota fija y cuota variable) compensación por renta de casa y ayuda para despensa. En el caso de los trabajadores de turno se adiciona el concepto de tiempo extra fijo, de acuerdo con lo establecido en la Cláusula 45 de este contrato."

complementarlo con alguna otra disposición legal o contractual, so pretexto de otorgar mayores beneficios a los trabajadores, pues de hacerlo se infringiría el referido precepto legal que establece la forma de interpretación de tales convenciones en cuanto ellas otorgan prestaciones superiores a las de la ley." (Págs. 20-21). (Énfasis en el original).

"[E]n la cláusula 128 del Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre Petróleos Mexicanos y sus organismos subsidiarios y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana se prevén mayores beneficios para quien sufre incapacidad permanente total o parcial como consecuencia de un riesgo de trabajo, que los previstos en la Ley Federal del Trabajo para el mismo caso. Pues en el contrato se establece como base para el cálculo de la indemnización el importe de 1,620 días de salario ordinario y, en cambio, en la ley se señala que son mil noventa y cinco días de salario." (Pág. 23).

"En las condiciones apuntadas, esta Segunda Sala establece que debe prevalecer con el carácter de jurisprudencia el criterio sustentado por ella, el cual queda redactado con el rubro y texto que a continuación se indican: **PETRÓLEOS MEXICANOS Y ORGANISMOS SUBSIDIARIOS. SALARIO QUE DEBE CONSIDERARSE PARA EL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR RIESGOS DE TRABAJO.** Si se tiene en cuenta que la cláusula 128 del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado entre Petróleos Mexicanos y organismos subsidiarios y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, al establecer como base para el cálculo de la indemnización para quien sufre incapacidad permanente total o parcial como consecuencia de un riesgo de trabajo el importe de 1620 días de salario ordinario, supera a la prestación legal y por tanto, es de interpretación estricta, es evidente que el salario que debe considerarse para pagar la mencionada indemnización es el ordinario a que alude la cláusula 1, fracción XX, del mismo Contrato, es decir, la retribución total percibida por el trabajador sindicalizado por sus servicios y que se integra con los valores correspondientes al salario tabulado, fondo de ahorros (cuota fija y cuota variable), compensación por renta de casa y ayuda para despensa; y, en el caso de los trabajadores de turno, se adiciona el concepto de tiempo extra fijo, acorde con la cláusula 45 del mismo Contrato." (Págs. 25-26). (Énfasis en el original).

Decisión

La Suprema Corte resolvió que hubo contradicción de tesis. La Corte concluyó que el salario que debe considerarse para pagar la indemnización por riesgos de trabajo es el ordinario.

7.2 Procedimiento administrativo previo para los trabajadores de PEMEX

SCJN, Segunda Sala, Amparo Directo en Revisión 6277/2018, 30 de enero de 2019⁹⁹

Razones similares en el ADR 6465/2018, ADR 6340/2018, ADR 6736/2018, ADR 5590/2018, ADR 5667/2018, ADR 5201/2018, ADR 6045/2018, ADR 5664/2018 y ADR 6663/2018

Hechos del caso

Un trabajador demandó a PEMEX, entre otras prestaciones, el reconocimiento de una incapacidad por enfermedad profesional, una pensión y una indemnización, de acuerdo con el Contrato Colectivo de Trabajo

⁹⁹ Resuelto por unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro Alberto Pérez Dayán.

de la Industria Petrolera (CCP). La entidad demandada señaló que en el expediente personal y clínico del trabajador no había registros de algún padecimiento. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JCA), mediante laudo, condenó a PEMEX, entre otras cosas, al reconocimiento al demandante de enfermedades de trabajo, días festivos, descansos obligatorios, descansos semanales, turno adicional a la jornada semanal y pensión jubilatoria.

PEMEX promovió juicio de amparo. Argumentó que el trabajador tenía la carga de la prueba de la titularidad de las prestaciones extralegales.¹⁰⁰ Señaló que el laudo no estaba debidamente fundamentado porque la condenó con base en el CCP, cuando debió aplicar el Reglamento de Trabajo del Personal de Confianza de Petróleos Mexicanos y Organismos Subsidiarios (Reglamento). El tribunal colegiado señaló que este amparo es similar al promovido por el trabajador, por lo que instó al trabajador a que promoviera amparo adhesivo. En su amparo adhesivo, el trabajador alegó que, a pesar de que PEMEX lo señaló como empleado de confianza, él no desempeñó ese tipo de labores. Argumentó que la carga de la prueba la tiene la parte patronal porque ésta puede acceder directamente a todos los documentos que acreditan el tipo de relación laboral y las responsabilidades a su cargo.

El tribunal colegiado concedió el amparo a PEMEX. Consideró que al trabajador le era aplicable el Contrato Colectivo de Trabajo porque es un empleado sindicalizado en activo. Precisó que la cláusula 113 del Contrato Colectivo¹⁰¹ establece el procedimiento a seguir para el reclamo de las prestaciones derivadas de riesgos de trabajo. Agotar este procedimiento es un requisito indispensable para poder acudir a la instancia judicial. La cláusula 113 del CCT prevé el derecho de los trabajadores sindicalizados a pedir que los médicos de la patronal dictaminen el carácter profesional de su padecimiento y, en su caso, la incapacidad. Ordenó que se dictara un nuevo laudo en el que se reconociera que la acción de reconocimiento de enfermedad profesional no procedía porque no se había agotado el procedimiento establecido en la cláusula 113.

¹⁰⁰ Por tener como fundamento el Contrato Colectivo de Trabajo.

¹⁰¹ "Cláusula 113. El patrón preservará la salud en el trabajo, promoviendo el bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores. Se considera como enfermedad de trabajo, todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Serán enfermedades de trabajo además de las consignadas en la LFT las siguientes: hidrocarburo, bencinismo, benzolismo, intoxicaciones 'no agudas', pérdida total o parcial de la capacidad auditiva cuando los trabajadores se encuentren expuestos a ruidos y trepidaciones, conjuntivitis actínica, catarata de los soldadores, paludismo, afecciones según su origen: de la vista, del oído y de la garganta, perturbaciones de las vías respiratorias, afecciones de la piel y de las mucosas, afecciones derivadas de la fatiga producida por la acción del trabajo, tuberculosis, cáncer, perturbaciones gastrointestinales, vértigos, reumatismo, artritis, trastornos del túnel del carpo y todas aquellas en las que se demuestre causa efecto directo con motivo del trabajo, por el médico del patrón.

Cuando los trabajadores estimen encontrarse afectados por una enfermedad de esta naturaleza, solicitarán por conducto del sindicato, que los médicos del patrón dictaminen la profesionalidad o no de su padecimiento y en su caso la incapacidad.

En estas circunstancias el patrón está obligado a:

1. Efectuar el examen médico de carácter general y el especializado del órgano, sistema o aparato presumiblemente afectado.
2. Determinar los criterios siguientes: 46 a) Criterio ocupacional. Trabajos anteriores, puesto actual, productos con los que labora y laboró, tiempo que lleva trabajando, actividad que realiza, y b) Criterio de seguridad e higiene, relativo a las normas y condiciones de trabajo.
3. Determinar la profesionalidad o no de la enfermedad.
4. Establecer el diagnóstico y el tratamiento que el trabajador deberá seguir, proporcionándole todos los elementos médico-quirúrgicos y los medios terapéuticos que la ciencia indique, en el tratamiento adecuado del padecimiento, agotando todos los recursos de que disponga el medio científico, a fin de lograr la recuperación del enfermo y su reinstalación o rehabilitación en el trabajo. Sólo por causas justificadas el trabajador podrá rehusarse a seguir el tratamiento prescrito.
5. Al terminar la atención médica, certificar si el trabajador se encuentra en condiciones de reanudar sus labores, y en su caso si le resulta alguna incapacidad. Emitir el dictamen médico pericial correspondiente, que deberá entregarse al sindicato en un plazo de 10 días".

Contra la resolución de amparo, el trabajador interpuso recurso de revisión. Señaló que el tribunal colegiado hizo una interpretación errónea del artículo 123, fracción XX constitucional, al establecer que la JCA no es competente para resolver sobre el riesgo de trabajo. Esto porque, según las cláusulas 103 y 113 del CCT, debió agotar el procedimiento interno antes de acudir a la vía judicial y ese requisito viola su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva. La Suprema Corte de Justicia de la Nación conoció del recurso.

Problemas jurídicos planteados

1. ¿La cláusula 113 del CCT de PEMEX, es inconstitucional porque establece el requisito de agotar el procedimiento administrativo interno antes de acudir a la JCA a reclamar prestaciones derivadas de riesgos de trabajo?
2. ¿La cláusula 113 del CCT vulnera el derecho acceso efectivo a la administración de justicia previsto en el artículo 17 constitucional?

Criterios de la Suprema Corte

1. Es a PEMEX, en su doble carácter de patrón y de organismo asegurador, que le corresponde, en primer término, calificar técnicamente un riesgo de trabajo. Este organismo es el encargado de realizar la calificación de los riesgos de trabajo, en términos de la cláusula 113 del CCT. El trabajador activo debe acudir, por conducto de su representación sindical, a la patronal a solicitar la evaluación de su condición de salud antes de ir a la JCA. La solicitud de valoración a la entidad genera la obligación de ésta de dictaminar si el operario está en condiciones de prestar sus servicios.
2. Los requisitos de la cláusula 113 del CCT buscan garantizar la asistencia médica y rehabilitación del trabajador. Es decir, procuran que la relación laboral perdure. En ese sentido, la cláusula atacada no impide el acceso a la administración de justicia, ni viola el artículo 17 constitucional. Por el contrario, apunta a que la vía administrativa interna defina, técnicamente, el grado de incapacidad de los trabajadores y que estos reciban asistencia médica. Y también que resuelva si se debe reconocer y pagar la indemnizaciones y jubilaciones por riesgo de trabajo.

Justificación de los criterios

1. "[L]as resoluciones en juicios de amparo directo que emitan los tribunales colegiados de circuito no admiten recurso alguno salvo que las sentencias: a) decidan sobre la constitucionalidad de normas generales; b) establezcan la interpretación directa de un precepto de la Constitución Federal o de los derechos humanos establecidos en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte; o c) hayan omitido el estudio de la inconstitucionalidad de una ley o la interpretación directa de un precepto constitucional, cuando ello se haya planteado en la demanda de amparo.

Los anteriores requisitos son alternativos. Es decir, basta que se dé uno u otro para que en principio resulte procedente el recurso de revisión en amparo directo. Sin embargo, existe un segundo requisito que se debe cumplir, consistente en que los temas de constitucionalidad a analizar en cada asunto fijen un criterio de importancia y trascendencia, de conformidad con los acuerdos emitidos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación." (Pág. 18).

"En vista de los antecedentes y los documentos contenidos en el expediente del presente asunto, se advierte que en el caso se acredita el primer requisito de procedencia, toda vez que subsiste un planteamiento de constitucionalidad. No obstante ello, esta Segunda Sala también advierte que en el presente asunto no se cumple el segundo requisito de procedencia, pues carece de importancia y trascendencia en términos de los artículos 107, fracción IX, constitucional y 81, fracción II, de la Ley de Amparo, en relación con los Puntos Primero y Segundo del Acuerdo General 9/2015 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Lo anterior, pues a juicio de esta Sala su resolución no permitirá fijar un criterio novedoso ni de relevancia para el ordenamiento jurídico nacional. Asimismo, se advierte que en la sentencia no se desconoció u omitió un criterio emitido por esta Suprema Corte, referente a cuestiones propiamente constitucionales." (Pág. 18).

2. "[E]sta Sala determinó que de conformidad con la referida cláusula, en los casos de enfermedades profesionales del personal sindicalizado en ejercicio o con motivo del trabajo, el patrón, entre otras prerrogativas, les emitirá a los trabajadores, la determinación de las incapacidades, para lo cual, es necesario verificar determinados requisitos, entre los que se encuentra solicitar que el Servicio de Medicina Pericial del patrón determine la aptitud para laborar y, en consecuencia, les expida un dictamen médico para determinarle sus incapacidades derivadas de riesgos de trabajo." (Pág. 20).

"Que el hecho de que sea Petróleos Mexicanos quien en forma originaria califique el riesgo de trabajo no coarta el derecho de los trabajadores de acudir ante los Tribunales laborales para resolver lo conducente en relación a la determinación de sus incapacidades, sino que solamente exige agotar los lineamientos como requisito para la procedencia del juicio laboral, lo cual no implica una función jurisdiccional, sino simplemente un medio para calificar técnicamente las enfermedades de las que son portadores los trabajadores a propósito de los riesgos de trabajo de los que hubieran sido objeto, en el cual no existe una verdadera controversia, ya que para ello sería indispensable que las pretensiones de los trabajadores y de Petróleos Mexicanos fueran contradictorias, lo cual acontecerá hasta que la patronal rinda el o los dictámenes médicos correspondientes que determinen que el trabajador tenga algún grado de incapacidad a propósito de la presentación de su trabajo." (Pág. 21).

"Lo anterior, sin que sea dable considerar como planteamientos de constitucionalidad los dirigidos a atacar la constitucionalidad de las cláusulas 103, 134 y 190 del Contrato Colectivo de Trabajo; así como el que cuestiona el diverso 784 de la Ley Federal del Trabajo, porque tales cláusulas y precepto no fueron aplicados en perjuicio del recurrente, ya que el Tribunal Colegiado no sustentó su resolución en los mismos, además de tratarse de argumentos novedosos." (Pág. 22).

Decisión

La Suprema Corte de Justicia de la Nación desechó el recurso. Señaló que la exigencia a los trabajadores sindicalizados de agotar el procedimiento interno para el reconocimiento de un riesgo de trabajo antes de acudir a la vía judicial es constitucional. La definitividad a la que se refiere la cláusula 113 atacada sólo se aplica al procedimiento administrativo laboral y, por tanto, no bloquea la vía jurisdiccional. Concluyó que no se cumplen los dos requisitos de procedencia del amparo porque el asunto carece de importancia y trascendencia y su decisión no permite fijar un criterio novedoso.

7.3 Competencia para conocer los riesgos de trabajo de cuerpos policiacos

SCJN, Segunda Sala, Contradicción de Tesis 280/2018, 9 de enero de 2019¹⁰²

Hechos del caso

Primer criterio contendiente. Un agente del Ministerio Público de la Federación promovió demanda de amparo indirecto en contra de la negativa a la solicitud de reconocimiento de riesgo de trabajo emitido por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). En ese oficio, el ISSSTE declaró improcedente la profesionalidad del accidente. El juez de distrito en materias administrativa y de trabajo, por una parte, sobreseyó en el juicio de amparo y, por otra, concedió el amparo.

Contra esa resolución, el ISSSTE interpuso recurso de revisión. El Tribunal Colegiado en Materia Administrativa modificó la sentencia recurrida y, en consecuencia, sobreseyó el juicio de amparo. Sostuvo que se actualizó una causal de improcedencia¹⁰³ respecto del dictamen de calificación de probable riesgo de trabajo porque no se cumplió el principio de definitividad. Esto debido a que procedía el juicio de nulidad ante el Tribunal Federal de Justicia Administrativa. Señaló que, por tratarse de un agente del Ministerio Público, éste tiene una relación administrativa con el Gobierno Federal. Esta relación se rige por las normas legales y reglamentarias derivadas del artículo 123, apartado B, fracción XIII, constitucional¹⁰⁴ y, por tanto, no es una relación laboral con su empleadora. El tribunal confirmó que el acto reclamado es administrativo. Señaló que, si bien no están previstas con precisión las competencias del Tribunal Federal de Justicia Administrativa y del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para conocer de las demandas promovidas por esos servidores públicos, éste es el más adecuado para conocer del acto administrativo.

¹⁰² Resuelto por unanimidad de cinco votos. Ponente: Ministro José Fernando González Salas.

¹⁰³ "Establecida en el artículo 61, fracción XX, de la Ley de Amparo Artículo 61. El juicio de amparo es improcedente: XX. Contra actos de autoridades distintas de los tribunales judiciales, administrativos o del trabajo, que deban ser revisados de oficio, conforme a las leyes que los rijan, o proceda contra ellos algún juicio, recurso o medio de defensa legal por virtud del cual puedan ser modificados, revocados o nulificados, siempre que conforme a las mismas leyes se suspendan los efectos de dichos actos de oficio o mediante la interposición del juicio, recurso o medio de defensa legal que haga valer el quejoso, con los mismos alcances que los que prevé esta Ley y sin exigir mayores requisitos que los que la misma consigna para conceder la suspensión definitiva, ni plazo mayor que el que establece para el otorgamiento de la suspensión provisional, independientemente de que el acto en sí mismo considerado sea o no susceptible de ser suspendido de acuerdo con esta Ley. No existe obligación de agotar tales recursos o medios de defensa, si el acto reclamado carece de fundamentación, cuando sólo se aleguen violaciones directas a la Constitución o cuando el recurso o medio de defensa se encuentre previsto en un reglamento sin que la ley aplicable contemple su existencia. Si en el informe justificado la autoridad responsable señala la fundamentación y motivación del acto reclamado, operará la excepción al principio de definitividad contenida en el párrafo anterior;

¹⁰⁴ Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

[...] B. Entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores:

Los militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes."

Los agentes del Ministerio Público, los peritos y los miembros de las instituciones policiales de la Federación, las entidades federativas y los Municipios, podrán ser separados de sus cargos si no cumplen con los requisitos que las leyes vigentes en el momento del acto señalen para permanecer en dichas instituciones, o removidos por incurrir en responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Si la autoridad jurisdiccional resolviere que la separación, remoción, baja, cese o cualquier otra forma de terminación del servicio fue injustificada, el Estado sólo estará obligado a pagar la indemnización y demás prestaciones a que tenga derecho, sin que en ningún caso proceda su reincorporación al servicio, cualquiera que sea el resultado del juicio o medio de defensa que se hubiere promovido."

Segundo criterio contendiente. Un empleado de la policía preventiva del entonces Distrito Federal demandó al ISSSTE el reconocimiento de un accidente de trabajo a través de un dictamen médico. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje resolvió que no tenía competencia para conocer del asunto. El Tribunal de lo Contencioso Administrativo también se declaró incompetente para resolver el asunto. El asunto se remitió, entonces, a una Sala Regional Metropolitana del Tribunal Federal de Justicia Administrativa. La sala estimó que no era competente porque se trataba de una cuestión laboral. Remitió el asunto a un Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo para que definiera quién debía conocer del asunto. El tribunal colegiado decidió que la competente en este caso era la Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje. Sostuvo que el artículo 3o. de la Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa establece su competencia. Entre estas hipótesis de competencia no está el reclamo del reconocimiento de un accidente de trabajo y la declaración de incapacidad total permanente. De igual forma, señaló que la ley burocrática establece los supuestos de riesgos profesionales y de enfermedades no profesionales, así como el procedimiento para resolver conflictos entre los titulares de las unidades burocráticas y sus trabajadores. Concluyó que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje está facultado para conocer las reclamaciones sobre enfermedades o riesgos de trabajo. No importa que la relación del policía con el Estado sea de carácter administrativa porque lo que reclama el empleado es el reconocimiento de un accidente de trabajo y, en consecuencia, la declaración de incapacidad total permanente.

El tribunal colegiado denunció la posible contradicción de criterios ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Problema jurídico planteado

¿Cuál es el juez competente para conocer de las demandas contra el ISSSTE de los agentes del Ministerio Público, peritos o miembros de las instituciones policiales que piden el reconocimiento de riesgos de trabajo?

Criterio de la Suprema Corte

Las demandas de los agentes del Ministerio Público, peritos o miembros de instituciones policiales que reclaman el reconocimiento de un riesgo de trabajo contra el ISSSTE son competencia del Tribunal Federal de Justicia Administrativa.

Justificación del criterio

"Al respecto, esta Segunda Sala ha sostenido de manera reiterada que la relación existente entre el Estado con los grupos constituidos por militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, a que se refiere la fracción XIII, del apartado B, del artículo 123 de la Constitución Federal, es de naturaleza administrativa, sin que puedan considerarse trabajadores al servicio del estado.

Ello pues de aceptarse otra interpretación se haría nugatoria la existencia de la fracción XIII de la norma constitucional aludida, pues la inclusión expresa en esa porción normativa de que los cuatro grupos de servidores públicos citados deben regirse por sus propias leyes, se vería nulificada si se considerara que pueden asemejarse a los trabajadores al servicio del Estado." (Págs. 18-19).

"[S]e advierte que la disposición constitucional los excluye de la aplicación de las disposiciones legales emitidas para los trabajadores al servicio del Estado.

Ahora bien, la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio del Estado establece en su artículo 1o. los sujetos a los que será aplicable dicho ordenamiento legal, entre los cuales destacan, los miembros de la Procuraduría General de la República, así como los integrantes del gobierno de la Ciudad de México —antes Distrito Federal—.

De esa forma, como se señaló al justificar la existencia de la contradicción de criterios, el instituto señalado está facultado para conocer las prestaciones en materia de seguridad social derivadas de la prestación de servicios por parte de miembros de las instituciones policiales, peritos o Agentes del Ministerio Público, federales o estatales." (Pág. 19).

"En relación con la calificación técnica de un riesgo de trabajo, esta Suprema Corte de Justicia se ha pronunciado en el sentido de que corresponde al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la calificativa técnica de un riesgo de trabajo, pues para ello es indispensable comprobar el estado físico y salud de los derechohabientes, así como el grado de su afectación." (Pág. 21).

"En efecto, la ley orgánica de este último tribunal, publicada el dieciocho de julio de dos mil dieciséis, en el Diario Oficial de la Federación, prevé en su artículo 3o., fracción VII, el supuesto de procedencia del juicio contencioso administrativo en contra de las resoluciones que se dicten en materia de pensiones a cargo del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; supuesto general en el que encuadra el reclamo del reconocimiento de un riesgo de trabajo al citado instituto.

Tal conclusión coincide con lo establecido en el artículo 123, apartado B, fracción XIII, constitucional, en cuanto a la naturaleza de la relación jurídica que existe entre el Estado y los Agentes del Ministerio Público, peritos y miembros de las instituciones policiales, federales, estatales y municipales." (Pág. 22).

Decisión

La Suprema Corte resolvió que hubo contradicción de tesis. Estableció que las demandas por riesgos laborales de los empleados del Ministerio Público, peritos y miembros de las instituciones policiales, federales, estatales y municipales deben ser tramitadas por el Tribunal Federal de Justicia Administrativa.